Die Tarifparteien nach österreichischem Rechte im Vergleich mit dem deutschen Rechte

---

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde der Hohen Juristischen Fakultät der Friedrich-Alexanders-Universität Erlangen

vorgelegt von

Heinrich Homölle
aus Ahle i. Westf.

Approbiert am 20. Dezember 1928.

45 15

Gedruckt bei Heinr. & J. Lechte, Emsdetten i. Westf.

1930

30.216

Die Tarifparteien nach österreichischem Rechte im Vergleich mit dem deutschen Rechte

---

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde der Hohen Juristischen Fakultät der Friedrich-Alexanders-Universität Erlangen

vorgelegt von

Heinrich Homölle

aus Ahle i. Westf.

Approbiert am 20. Dezember 1928.

45 15

Gedruckt bei Heinr. & J. Lechte, Emsdetten i. Westf.

1930

Referent: Univ.-Professor Dr. Locher.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Inhaltsverzeichnis.

§ 1. Einleitung: Seite:

Die Stellung der Berufsvereine im Arbeitsvertragsrecht 1

A. Allgemeiner Teil.

§ 2. Die Entwicklung des Tarifvertrages 2—8

§ 3. Die rechtliche Regelung des Tarifvertrages nach geltendem Rechte 9—11

§ 4. Die wirtschaftliche Bedeutung desselben 12

B. Besonderer Teil.

Die Tarifparteien.

§ 5. Vorbemerkung: Die Terminologie des Tarifvertrages 13—14

§ 6. Abgrenzung des Themas 14—15

1. Kapitel.

Die Tariffähigkeit.

I. Auf der Arbeitnehmerseite

Die Berufsvereinigung der Arbeiter oder Angestellten 16

§ 7. 1. Der Begriff der Berufsvereinigung 17—34

§ 8. 2. Die Stellung der Berufsvereinigung im Rechtsverkehr 34—35

§ 9. 3. Innere Struktur der Berufsvereinigung mit Rücksicht auf ihre Tariffähigkeit 35—48

II. Auf der Arbeitgeberseite. 48

§ 10. Ein einzelner Arbeitgeber oder mehrere einzelne Arbeitgeber oder eine Berufsvereinigung von Arbeitgebern 49—51

2. Kapitel.

Die Parteieigenschaft.

§ 11. Die verschiedenen Theorien und der geltende Rechtszustand. 52—55

C. Schluß.

§ 12. Tarifparteien und Koalitionsrecht. 56—57

Literaturverzeichnis.

Anschütz: Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919, 7. Aufl. Berlin 1928.

Baum: Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrages in Gruchots Beiträgen zur Erläuterung des deutschen Rechts. Bd. 49, S. 261 ff.

Baum: Das Recht des Arbeitstarifvertrages in der sozialistischen Republik. Jur. Wochenschrift 1919, S. 70 ff.

Baum: Das Arbeitsrecht im neuen Deutschland. Hrsg. v. Dr. Gg. Baum, Heft II: Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- u. Angestelltenausschüsse u. Schlichtung v. Arbeitsstreitigkeiten. Stuttgart 1919.

Dechant: Der Kollektivvertrag nach österr. u. deutschem Rechte. Wien-Leipzig-München 1923.

Dersch: Rechtsp.: Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Berufsvereinsrecht (1919—1926) i. d. Rechtsprechung z. Arbeitsrecht, I. Bd., Mannheim-Berlin-Leipzig 1927, S. 212 ff.

Dersch: Schl.V.O.: Die neue Schlichtungsverordnung nebst arbeitsgerichtlichem Verfahren. 2. Aufl. Mannheim-Berlin-Leipzig 1925.

Dernburg: Das bürgerliche Recht des deutschen Reiches und Preußens. II. Bd., 1. Abt. 1. und 2. Auflage. Halle a. S. 1899.

Erdel: Das Reichsgericht zur Frage der Tarifberechtigung. Jur. Wochenschrift 1927, I. S. 239.

Fehlinger: Kollektivverträge in Oesterreich in der Zeitschr. „Die Arbeit", 5. Heft, 1925, S. 298.

Gerber: Gutachten über die Frage der gewollten Tarifunfähigkeit von Arbeitgeberorganisationen (erstattet im Einvernehmen mit d. Institut für öffentl. u. Arbeitsrecht a. d. Universität Marburg), Hamburg 1926.

Gierke, O. v.: Deutsches Privatrecht, I. Bd., Allgem. Teil, u. Personenrecht, Leipzig 1895.

Göppert: Gewollte Tarifunfähigkeit. N. Z. f. A. 1925, Sp. 321 ff.

Hecht: Die Prinzipien des Arbeitsrechts der Gegenwart unter bes. Berücksichtigung der neuen österr. Gesetzgebung dargestellt. Wien 1921.

Herkner: Die Arbeiterfrage. Eine Einführung. 4. Aufl. Berlin 1905.

Hueck: Handbuch des Arbeitsrechts, I. Bd. Grundbegriffe III. Bd. Tarifrecht. Stuttgart 1922.

Hueck: Das Recht des Tarifvertrages mit bes. Berücksichtigung der V.O. v. 23. XII. 1918. Berlin 1920.

Hueck: Gewollte Tarifunfähigkeit. N. Z. f. A. 1926, Sp. 641 ff.

Hüglin: Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Stuttgart 1906.

Jacobi, Erwin: Einführung in das Gewerbe- u. Arbeitsrecht. 4. Aufl. Leipzig 1924.

Kaff: Einigungsämter und Kollektivverträge. Wien 1920.

Kaskel: Das neue Arbeitsrecht. Systematische Einführung. Berlin 1920.

Kaskel: Koalitionen und Koalitionskampfmittel. Arbeitsrechtliche Seminarvorträge. Berlin 1925.
Kaskel: Tariffähigkeit und Tarifberechtigung. N. Z. f. A. 1926, Sp. 1ff.
Landmann: Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitgeberverbände in Kaskels arbeitsr. Seminarvorträgen: Koalitionen und Koalitionskampfmittel. Berlin 1925. S. 45 f.
Lehmann: Unterlassungspflicht im bürgerlichen Recht. München 1906.
Leonhardy: Neuerungen im Tarifvertragsrecht nach d. V.O. über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung v. Arbeitsstreitigkeiten v. 23. Dez. 1918. (R.G.Bl. 1918 Nr. 192.) Nürnberg 1919.
Lotmar: Der Arbeitsvertrag nach d. Privatrecht des Deutschen Reiches, I. Bd. Leipzig 1902
zur Loye: Der Tarifvertrag im Sinne der V.O. vom 23. Dez. 1918. Würzburg 1921.
Nestriepke: Die Gewerkschaftsbewegung, Bd. I—III. 2. Auflage. Stuttgart 1922/23.
Nipperdey: Beiträge: Beiträge zum Tarifrecht. Mannheim-Berlin-Leipzig 1924.
Nipperdey: Rechtspr.: Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Tarifrecht (1919—26) in d. Rechtsprechung d. RG. z. Arbeitsrecht, I. Bd. Mannheim-Berlin-Leipzig 27, S. 1 ff.
Oertmann: Deutsches Arbeitsvertragsrecht mit Einschluß der Arbeitskämpfe. Berlin 1923.
Oertmann: Kommentar zum Bürgerl. Gesetzbuch, II. Bd. Recht der Schuldverhältnisse. 3. u. 4. Aufl. Berlin 1910; Allg. Teil, 3. Aufl. Berlin 1927.
Oertmann: Zur Lehre vom Tarifvertrag, Zeitschr. f. Sozialwissenschaft, X. Jahrg. Heft 1.
Peters: Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitnehmerberufsvereine in Kaskels arbeitsr. Seminarvorträgen: Koalitionen u. Koalitionskampfmittel. Berlin 1925, S. 29ff.
Pick: Tariffähigkeit und Tarifberechtigung. N. Z.f. A. 1926, Sp. 469 ff.
Pribram: Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages in Deutschösterreich. Soz. Pr. Nr. 39. 24. Jahrg. 1920.
Pribram: Die Sozialpolitik im neuen Oesterreich im Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 48. Bd., 3. Heft. Tübingen 1921, S. 615 ff.
Rundstein: Beiträge zur Dogmatik des Tarifvertragrechtes. Archiv f. bürgerl. Recht, Bd. 36, S. 204 ff.
Rundstein: Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft. Eine rechtsvergleichende Untersuchung. Tübingen 1907.
Rümelin, M.: Das Handeln im fremden Namen im BGB. Archiv für zivilistische Praxis, Bd. 93, S. 221 ff.
RGR., Kom.: Das bürgerliche Gesetzbuch mit besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts I. Bd. Allgem. Teil. Berlin und Leipzig 1928.
Schall: Das Privatrecht der Arbeitsverträge in Iherings Jahrb. f. Dogmatik d. bürg. Rechts. Bd. 52, S. 1 ff.
Schöndorf: Der Arbeitstarifvertrag in Oesterreich. Eine zivilistische Studie. Wien u. Leipzig 1917.

Sitzler: Das neue Arbeitsrecht in erläuterten Einzelausgaben. 2. Bd. Tarifvertragsrecht. (I. Abschnitt der V.O. v. 23. Dez. 1918, Berlin 1921.)
Staudinger: Kommentar zum Bürgerl. Gesetzbuch, I. Bd. Allgem. Teil. 9. Aufl. München-Berlin-Leipzig 1925.
Strunder: Koalitionen und Koalitionsrecht im Auslande in Kaskels arbeitsr. Seminarvorträgen: Koalitionen und Koalitionskampfmittel. Berlin 1925, S. 226 ff.
Wendt: Unterlassungen und Versäumnisse im bürg. Recht. Archiv für zivil. Pr. Bd. 92, S. 1 ff.
Wölbling: „Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag." Berlin 1908.
Wölbling: Die neue Verordnung über Tarifverträge. D.J.Z. 1919, Heft 7/8, Sp. 299 ff.
Zeitler: Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages. München 1908.
Zimmermann: Der Tarifvertrag; Im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. IV. Aufl. Bd. 8, S. 1 ff. Jena 1928.
Sinzheimer: Der korporative Arbeitsnormenvertrag: Erster Teil, Leipzig 1907.
Sinzheimer: Ein Arbeitstarifgesetz. München-Leipzig 1916.
Sinzheimer: Grundzüge des Arbeitsrechts. 2. Aufl. Jena 1927.

Entscheidungssammlungen.

Arbeits- und Lohnverträge; Die kollektiven Arbeits- und Lohnverträge in Oesterreich. Abschlüsse und Erneuerungen d. Jahr. 1913, Wien 1916; desgl. in d. Jahren 1914, 15, 16. Wien 1917.
D. J. Z. = Deutsche Juristenzeitung.
G. G. Sl. g. Sammlung der Entscheidungen d. Gew.Gerichte hrsg. v. österreichischen Justizministerium, später Staatsamt f. Justiz. Nr. 1—3013, u. fortges. als Samlg. arbeits. Entsch. d. Ger. u. Einigungsämter, hrsg. v. Bundeskanzleramt (Justiz), Nr. 3014 ff.
Hoeniger: Jahrbuch des Arbeitsrechts und der damit zusammenhängenden Teile der Sozialpolitik, hrsg. v. Hoeniger, Schultz, Wehrle, Bd. IV u. V. Mannheim-Berlin-Leipzig 1924/25.
J. W. = Juristische Wochenschrift. Herausgegeben vom deutschen Anwaltsverein.
Pfaff-Schey: Sammlung von zivilrechtlichen Entscheidungen des K. K. Obersten Gerichtshofes, hrsg. v. Pfaff, Schey, Krupsky (der Sammlung Glaser-Unger neue Folge).
Rechtsprechung RG.: Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht. Bearbeitet v. Dersch, Flatow, Hueck, Nipperdey, I. Bd.: das kollektive Arbeitsr. u. Arbeitsvertragsrecht v. 1918—1926. Mannh.-Berl.-Leipzig 1927.
Rechtsprechung, A.R.: Die gesamte Rechtsprechung des Arbeitsrechts 1914—15 in einem Band mit einem Anhang; Nachweisung d. Rechtsprechung 1926 von Jadesohn und Potthoff, Stuttgart 1927.

R.G.Str. = Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen.
R. G. Z. Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
Warneyer: Warneyers Jahrbuch der Entscheidungen. Ergänzungsband V. Leipzig 1912.

Gesetzessammlungen.

Adler-Meyer: Das Gesetz über die Kollektivverträge und Einigungsämter; Gesetzesausgabe d. Wiener Arbeiterkammer: Die sozialpolitische Gesetzgebung in Oesterreich, Bd. V, Heft 2. Wien 1922.
Hoeniger-Wehrle: Arbeitsrechtliche Sammlung der reichsgesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsvertrage. Mannheim-Berlin-Leipzig 1925.
Lederer-Suchanek: Arbeitsrecht, Arbeiterschutz und Arbeitslosenfürsorge. Nach dem Stande der österreichischen Gesetzgebung v. 30. September 27. hrsg. v. Lederer u. Suchanek, 2. Aufl. Wien 1927.

Zeitschriften.

Arbeit: Die Arbeit: Zeitschrift für Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftskunde. 5. Heft, 2. Jahrg. 15. Mai 1925.
Arbeitgeber: Der Arbeitgeber: Zeitschrift der deutschen Arbeitgeberverbände. Berlin.
Archiv f. Sozialw.: Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik, 48. Bd., 3. Heft. Tübingen 1921.
Arbeitsrecht. Jahrbuch: Arbeitsrecht. Jahrbuch f. d. ges. Dienstrecht d. Arbeiter, Angestellten und Beamten. Hrsg. v. Potthoff, Stuttgart.
Gew. Kfm. Ger. = Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift d. Verbandes deutscher Gew. u. Kfg. Dresden.
N. Z. f. A.: Neue Zeitschrift f. Arbeitsrecht. Hrsg. v. Dersch, Kaskel, Sitzler, Syrup, 2.—6. Jahrg. Mannheim-Berlin-Leipzig 1922, 24.—26.
RABl. = Reichsarbeitsblatt. Amtsblatt d. Reichsarbeitsministeriums u. d. Reichsarbeitsverwaltung.
Schl. W. = Schlichtungswesen, Mitteilungsblatt im Deutschen Reich, früher Württemberg. Schlichtungsausschuß. Mitteilungsblatt.
Soz.-Praxis: Soziale Praxis u. Archiv f. Volkswohlfahrt. Nr. 39, Berlin, den 30. Juni 1920.
Verhandlungen des 34. deutschen Juristentages, 1. Bd. Berlin 1926, 2. Bd. 1927.

Abkürzungen.

A.B.G.B. = Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch. (Kais. Patent v. 1. Juni 1811, J. G. S. Nr. 946 in seiner derzeitigen Fassung.)
BRG. = Betriebsrätegesetz.
Besch. d. R.A.M. = Bescheid des Reichsarbeitsministers.
Gw.O. = Gewerbeordnung.
R.V. = Die Verfassung des Deutschen Reiches v. 11. August 1919.
St.G.Bl. = Staatsgesetzblatt.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41550003_0094

Einleitung.

§ 1.

Die beherrschende Macht der Berufsvereine sowohl der Arbeitnehmer wie auch der Arbeitgeber auf dem Gebiete des Tarifvertrages in Oesterreich wie auch in Deutschland ist eine Errungenschaft der Nachkriegszeit. Hatten sich die Arbeitnehmervereine auch längst vordem zu größeren Organisationen entwickelt, die zugunsten der Arbeiter neues Recht zu bilden bestrebt waren und ihre neuen Rechtsanschauungen der Welt aufzuzwingen suchten, so fehlte ihnen doch die rechtliche Anerkennung. Erst als die Revolution der Arbeiterklasse auch den politischen Machtzuwachs brachte, konnte sie sich auf dem Gebiete des Arbeitsvertragsrechtes die rechtlichen Formen erkämpfen, die der bisherigen wirtschaftlichen Entwicklung entsprachen und ihr die gleichberechtigte Interessenvertretung gegenüber den Arbeitgebern sicherten. Nunmehr wurden die Gewerkschaften als das anerkannt, was sie schon vorher waren: „als die maßgebenden Faktoren für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse, insbesondere in ihrer Eigenschaft als Parteien des Kollektivvertrages.“ [1])

Die Entwicklung vom Individualwillen zum Sozialwillen hatte ihre erste Stufe erreicht. Die frühere, einseitige Herrschaft des Arbeitgebers mußte der neuen Zielsetzung zur wirtschaftlichen Demokratie hin weichen.

Im folgenden sollen zunächst in einem allgemeinen Teil die treibenden Kräfte in dieser Richtung aufgezeichnet werden.

[1]) Lederer-Suchanek a. a. O. S. 801.

A. Allgemeiner Teil.

§ 2.

Die Entwickelung des Tarifvertrages.

Das österreichische Privatrecht ist wie das deutsche individualistisch orientiert. Im Vertragsrecht herrscht das Prinzip der Ver-Vertragsfreiheit. Das bedeutet für das Arbeitsvertragsrecht, daß der einzelne Arbeitnehmer inbezug auf die Eingehung des Arbeitsvertrages wie auch hinsichtlich der näheren Ausgestaltung desselben vollkommen frei ist, besser gesagt, frei sein soll. So bestimmt § 72 der österreichischen Gewerbeordnung (Gesetz vom 8. März 1885, R.G.Bl. Nr .22): „Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern ist innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Uebereinkunft." § 105 der deutschen Gew.O. bestimmt seinem Inhalte nach dasselbe.

Diere rechtliche Freiheit in der Verfügung über die Arbeitskraft, vom wirtschaftlichen Liberalismus gefordert und zugleich ein Hauptpunkt dieser Wirtschaftsauffassung, die von der Gleichberechtigung der Vertragsparteien, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ausgeht, ist eine Fiktion.[2]) Durch die tatsächliche wirtschaftliche Ungleichheit der Vertragsparteien wird das Ziel der freien rechtlichen Selbstbestimmung nicht erreicht, sondern fast geradezu in das Gegenteil verkehrt. Der Arbeitgeber, als der wirtschaftlich Stärkere, steht dem Arbeitnehmer oft als der Diktierende gegenüber. Er braucht den Vertrag sicht immer zu Bedingungen abschließen, wie sie der jeweiligen Marktlage gerechterweise entsprechen, sondern kann auf einen günstigen Zeitpunkt warten. Seine wirtschaftliche Existenz ist für kürzere oder längere Zeit ohnehin gesichert. In Zeiten der günstigen Arbeitsmarktlage wird er unter den angebotenen Arbeitskräften zu seinem Vorteil wählen. Der Arbeitnehmer dagegen verfügt nur über seine Arbeitskraft. Er kann

[2]) Vgl. Schöndorf a. a. O. S. 1; Leonhardy a. a. O. S. 7.

nicht auf den günstigen Abschluß des Arbeitsvertrages warten, sondern muß oft abschließen auch zu den ungünstigsten Bedingungen. Sicherheit des Lebens und der Gesundheit kann dadurch in Frage gestellt werden.[3])

Der Grund der dadurch hervorgerufenen Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber beruht, näher betrachtet, auf dem Verhältnis von Arbeit und Eigentum. Hierbei müssen wir das Eigentum an den Produktionsmitteln des Arbeitgebers in seiner sozialen Funktion betrachten, d. h. in seiner Auswirkung im Produktionsprozeß.[4]) Der Arbeitnehmer muß sich diesem zuwenden, um überhaupt seine Arbeitskraft verwerten zu können. Er steht in dessen Bann oder, wie Sinzheimer[5]) es ausspricht: „Das Eigentum zieht die Arbeitskräfte an und dirigiert sie." Es ist besonders das Verdienst Sinzheimers, dieses Verhältnis von Eigentum und Arbeit klar herausgestellt zu haben. Das Eigentum an den Produktionsmitteln gewährt nicht nur ein eHerrschaft über Sachen, sondern zugleich auch über die Personen, die sich ihrer zur Verwertung ihrer Arbeitskraft bedienen müssen. Rechtlich gibt das Eigentum an Produktionsmitteln keine Macht über Personen, aber tatsächlich ist sie vorhanden.[6])

Die vorhin kurz gezeichnete, ungünstige Lage beim Abschluß von Einzelarbeitsverträgen drängte die Arbeitnehmer zum Zusammenschluß, zur Koalition, um durch gemeinsamen Abschluß Macht zu gewinnen und dadurch auch tatsächlich in der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen als gleichberechtigt auftreten zu können. Durch gemeinsamen Abschluß von Arbeitsverträgen soll zugleich die große Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander, die sich oft, durch Notlage gezwungen, unterbieten, hintangehalten werden.[7])

Die Art des gemeinsamen Abschlusses von Verträgen kann nun so vor sich gehen, daß auf Grund einer Verabredung nur Verträge mit bestimmter Lohnhöhe und bestimmten Arbeitsbedingungen von den Arbeitern einzeln oder von einem Vertreter für alle Arbeiter

---

[3]) Adler-Meyer a. a. O. S. 1 ff.
[4]) Vgl. Joseph Karner: Die soziale Funktion der Rechtsinstitute-Marx-Studien, Bd. 1.
[5]) Sinzheimer: Grundz. a. a. O., S. 22.
[6]) Sinzheimer: Grundzüge a. a. O., S. 58 ff.
[7]) Schöndorf a. a. O., S. 1; Lotmar a. a. O., S. 11, Bd. I.

abgeschlossen werden. Letztere Art von Verträgen ist als kollektiver Arbeitsvertrag zu bezeichnen, „Arbeitsvertrag" deshalb, weil durch dessen Abschluß eine Leistung von Arbeit gegen Entgelt versprochen wird, „kollektiver" mit Rücksicht auf den Abschluß mit einer Gesamtheit in demselben Vertrag.[8])

Die Bezeichnung „kollektiver Arbeitsvertrag" wird häufig im Sinne von Tarifvertrag gebraucht, so hauptsächlich in der österreichischen Gesetzgebung. Dort hat sich diese Bezeichnung allgemeine Geltung verschafft.[9]) Sie ist jedoch ungenau, da in einem Tarifvertrag keine Arbeitsleistung gegen Entgelt übernommen wird. An anderer Stelle kommen wir noch ausführlicher auf die Terminologie des Tarifvertrages zu sprechen.

Durch den gemeinsamen Abschluß von Arbeitsverträgen können die Arbeitnehmer den Arbeitgeber unter der Voraussetzung, daß er Arbeitskräfte für einen bestimmten Produktionsprozeß braucht, zur Bewilligung günstiger Löhne nötigen. Doch wird der Erfolg meistens nicht von langer Dauer sein. Im geeigneten Momente, wenn die Arbeit weniger dringlich oder es gelungen ist, billigere Arbeitskräfte zu beschaffen, wird der Arbeitgeber kündigen, und da die Kündigungsfrist sehr kurz ist, erlangt das Arbeitsverhältnis oft ein schnelles Ende. Gelingt es nicht bald, wieder Arbeit zu finden, so wird der frühere Erfolg sogar zunichte gemacht. Selbst ein Arbeitskampf könnte schwerlich einen dauernden Erfolg verbürgen. Er verursacht einen erheblichen Lohnverlust und bedeutende Unterstützungen der Mitglieder, sodaß ein Plus in der günstigen Gestaltung von Arbeitsbedingungen beim nachherigen Abschluß schon längst vertan ist.[10])

Die angegebenen Mängel des kollektiven Arbeitsvertrages, die kurze Zeit der erlangten Vergünstigung und deren Beschränkung auf die am Abschluß des Kollektivvertrages beteiligten Arbeitnehmer schließt der Tarifvertrag aus. Da er die Arbeitsbedingungen für künftig abzuschließende Arbeitsverträge regelt und die Arbeitsbedingungen unabdingbar sind, d. h. als Bestandteile jedes Vertrages gelten, der zwischen einem Unternehmer und Arbeiter und Angestellten im Geltungsbereich des Tarifvertrages abgeschlossen wurde (vergl. § 14, S. 1 des österr. Gesetzes über Einigungsämter und

[8]) Hüglin a. a. O., S. 9, Anmerkung.
[9]) Vgl. Pribram: Soz. Pr. a. a. O., S. 915, Anmerk.
[10]) Hüglin a. a. O., S. 10 ff.

Kollektivverträge vom 18. Dez. 1919; ähnlich § 1 der deutschen V.O. über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten v. 23. XII. 1918 mit Abänderungen vom 31. Mai 1920, neueste Fassung v. 1. III. 1928), sind die erlangten Vorteile für die Dauer des Tarifvertrages, der sich meist auf längere Zeit erstreckt, bei allen Arbeitsverträgen seines Geltungsbereiches gesichert. Den zweiten Mangel des kollektiven Arbeitsvertrages, seinen eng begrenzten persönlichen Geltungsbereich,[11]) beseitigt der Tarifvertrag durch seine „Expansionstendenz".[12]) Der Tarifvertrag zeigt nämlich das Bestreben, möglichst viele Arbeitsverträge zu umfassen, um dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu nehmen, sich durch Anwerbung von nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern der für den Arbeitnehmer günstigen Lohngestaltung zu entziehen.

Die Expansionstendenz des Tarifvertrages zeigt sich besonders in der Möglichkeit seiner Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Das will bedeuten, daß nach dem Gesetz[13]) die Wirkung des Tarifvertrages auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgedehnt werden kann, für die der Tarifvertrag nicht gilt, z. B. wenn der Arbeitgeber keinen Tarifvertrag abgeschlossen hat und der Unternehmerorganisation, welche einen solchen abgeschlossen hat, nicht angehört. Es kann Unternehmerorganisationen geben, die überhaupt keine Tarifverträge abschließen wollen, ein Verhalten, das den durch Tarifvertrag gebundenen Unternehmern nicht angenehm sein dürfte, da sie sich einer Konkurrenz mit günstigeren Bedingungen nicht erwehren können.[14])

[11]) Vgl. Hecht a. a. O., S. 17.

[12]) § 14 des österr. Spezialges. gibt über die Grenzen des persönlichen Geltungsbereiches keine Auskunft; § 1 Abs. 2 der deutschen VO zählt als dem Tarifvertrag unterfallende Personen auf: Die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Vertragsparteien des Tarifvertrages sind; die Mitglieder der vertragschließenden Organisationen, die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf d. Tarifvertrag Abschließenden. Das dürfte auch für d. österr. Recht gelten.

[13]) Nach § 16 des österr. Gesetzes v. 18. Dez. 1919 kann der Kollektivvertrag, der eine überwiegende Bedeutung erlangt hat, außerhalb seines Geltungsbereiches für solche Arbeitsverhältnisse vom Einigungsamte zur Satzung erklärt werden, die mit den durch den Kollektivvertrag geregelten, im wesentlichen gleichartig sind.

[14]) Vgl. Adler-Meyer a. a. O. Einleitung. Ueber die Allgemeinverbindlichkeit f. d. deutsche Recht s. § 2 der V. O. 4. 23. XII. 1918.

Der Tarifvertrag, im österreichischen Recht als „Kollektivvertrag" bezeichnet, der mit den genannten Wirkungen uns heute geläufig ist, da die Mehrzahl der Arbeitnehmer von ihm erfaßt werden, hat eine langwierige Entwickelung hinter sich. Erst um die Wende des 19. Jahrhunderts hat der Tarifvertrag in Oesterreich an Bedeutung gewinnen können. In dieser Zeit bildeten sich dank einer freiheitlicheren Gestaltung des Koalitionsrechtes kräftige Arbeiterorganisationen und demzufolge auch Arbeitgeberverbände, als Vorbedingung für die Schaffung und genaue Durchführung von Tarifverträgen. Je stärker nämlich eine Organisation, desto mehr Gewähr ist für eine reibungslose Durchführung des Tarifvertrages geboten. Das Gesetz vom 7. April 1870 (RGBl. Nr. 43) hob das Koalitionsverbot auf, indem die §§ 479—481 des allgemeinen Strafgesetzes, die eine „Verabredung von Gewerbsleuten, Fabriks- und Arbeitnehmern oder Dienstgebern" zur Erwirkung einer Aenderung in den Arbeits- und Lohnverhältnissen, des Verkaufspreises einer Ware oder Arbeit einerseits und von „Arbeitern zur Erzielung günstiger Arbeitsbedingungen andererseits",[15]) für strafbar erklärten, außer Wirksamkeit traten. Doch hat es noch fast zweier Jahrzehnte bedurft, bis die Arbeitnehmerorganisationen stark genug waren, um den Unternehmer zum Abschluß von Tarifverträgen geneigter zu machen.

Am 1. Januar 1896 trat der Tarifvertrag der Buchdrucker für ganz Oesterreich in Wirksamkeit. Von diesem Zeitpunkt datiert die Entwickelung der Tarifverträge in Oesterreich — kleinere Vorläufer gehen in die 80er Jahre zurück —. Weitere Verträge folgten; 1898 der Tarifvertrag der Wiener Buchbindergehilfen, 1900 Verträge der Wiener Weber, Zeitungssetzer, Dachdecker, der Bäcker in Prag. Das Jahr 1903 gab besonderen Anlaß zu einer machtvollen Entwickelung der Tarifverträge. Der Gewerkschaftskongreß vom Jahre 1903 sprach sich offen für den Abschluß von Tarifverträgen aus und bezeichnete solche Verträge „überall dort als empfehlenswert, wo starke Organisationen sowohl der Arbeiter wie auch der Unternehmer vorhanden sind, welche Gewähr für Durchführung und Aufrechterhaltung der getroffenen Vereinbarung bieten".[16])

---

[15]) Lederer-Suchanek. Vorbemerkung zum Arbeitsverfassungsrecht a. a. O. S. 799.

[16]) Fehlinger a. a. O., S. 298.

Der Tarifvertrag erfaßte auch alle Gewerbe und nicht nur das Gewerbe. 1907 kommt ein Tarifvertrag mit den Handlungsgehilfen zustande, 1911 mit den landwirtschaftlichen Arbeitern. Die stets wachsende Bedeutung der Tarifverträge kommt in den Vergleichsziffern der Jahre 1904 und 1912 deutlich zum Ausdruck.

1904 hatte man 37 Abschlüsse von Verträgen mit einer Arbeiterzahl von 24 656; 1912, 822 Abschlüsse mit 180 382 Arbeitern;[17]) 1918 gab es in Oesterreich 200 Verträge, die sich auf 12 758 Betriebe erstreckten und 256 732 Arbeiter umfaßten. Letztere Zahl bedeutete jedoch eine Minderheit der unselbständig Erwerbstätigen.[18])

In der Nachkriegszeit ist in Oesterreich — wie auch in Deutschland — infolge der politischen Entwickelung der Tarifvertrag die beherrschende Form zur Regelung der Arbeitsverhältnisse geworden. Die Macht der Gewerkschaften wuchs, und es gelang ihnen immer mehr, maßgeblichen Einfluß auf die kollektive Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewinnen. In dieser Richtung liegen die gewerkschaftlichen Bemühungen. „Es ist das entscheidende Ziel aller gewerkschaftlichen Politik, den Individualvertrag durch den kollektiven Arbeitsvertrag zu ersetzen."[19])

In Deutschland hat sich der Tarifvertrag in ähnlicher Weise entwickelt. Erst zu Ende des 19. Jahrhunderts werden die Verhältnisse für die Entwickelung des Tarifvertrages günstiger. Das Organisationswesen war noch zu zerrissen, das Ideal vom Klassenkampfe der Marxisten einer friedlichen Lösung durch Tarifvertrag geradezu entgegengesetzt. Erst der Gewerkschaftskongreß des Jahres 1899 sprach sich für den Abschluß von Tarifverträgen zwischen starken Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus. Auch die christlichen Gewerkschaften bekannten sich auf dem Mainzer Kongreß von 1899 zur kollektiven paritätischen Regelung der Arbeitsverhältnisse.[20])

Um die Jahrhundertwende erfährt der Tarifvertrag einen neuen Aufschwung. Zu erwähnen ist vor allem der Tarifvertrag für das Baugewerbe von Groß-Berlin vom 24. II. 1899.

---

[17]) Schöndorf a. a. O., S. 57 ff.
[18]) Fehlinger a. a. O., S. 300.
[19]) Pribram: Soz. Pr. a. a. O., S. 915.
[20]) Zimmermann a. a. O., S. 8 ff.

Obwohl auch die größeren Betriebe von der tariflichen Regelung erfaßt wurden, so blieb doch die eigentliche Großindustrie dieser Entwickelung des Tarifwesens abgeneigt. Der Geschäftsbericht des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der nordwestdeutschen Gruppe deutscher Eisen- und Stahlindustrieller für 1905 enthält überaus scharfe Worte gegen eine generelle Regelung von Arbeitsverhältnissen durch Tarifverträge.[21])

In gleicher Weise lehnte der Zentralverband deutscher Industrieller in einer Entschließung vom 5. V. 1905 den Abschluß von Tarifverträgen als für die industrielle Entwickelung gefährlich und ihrem Fortschritt hinderlich ab.

Der soziologischen Tendenz zur Ausgleichung gesellschaftlicher Machtverhältnisse konnte diese Obstruktion jedoch kein unüberwindbares Hindernis sein. Die große Macht der Industriellen erzeugte als Gegenbewegung eine nicht minder große Macht der Arbeitnehmer. Die Wissenschaft begann, sich für den Tarifvertrag zu interessieren, und die öffentliche Meinung stellte ihn zur Diskussion. Im Reichstag brachte die nationalliberale Partei einen Antrag v. 15. II. 1908 auf gesetzliche Regelung des Arbeitstarifwesens ein, die Zentrumspartei einen Antrag vom 6. XII. 1907 zwecks Sicherung und Ausgestaltung der Tarifgemeinschaften.

Diesem öffentlichen Einflusse gaben die Arbeitgeber allmählich nach.[22])

Der Krieg, der eine friedliche Produktion verlangte, begünstigte die Weiterentwickelung des Tarifvertrages. Das Hilfsdienstgesetz vom 5. XII. 16 erkannte das Recht der Koalitionen an, paritätisch mit den Arbeitgebern bei der Festsetzung von Lohn- und Arbeitsbedingungen mitzuwirken. Die Vereinbarung zwischen den großen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften vom 15. November

---

[21]) „Generelle Mindestlöhne sind eine Prämie auf Unfähigkeit und Unfleiß. Die — nur vom kommunistischen Standpunkte aus ideale — Gleichmacherei muß demoralisierend wirken, indem sie dem tüchtigen und gewissenhaften Arbeiter die Möglichkeit nimmt, seinen Verdienst den Leistungen entsprechend zu gestalten." (Vgl. Zimmermann a. a. O., S. 10 ff.)

[22]) Vgl. Zimmermann a. a. O., S. 14 ff.

1918 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 273 vom 18. November 1918)[23] brachte die Anerkennung der Gewerkschaften als berufene Vertretung der Arbeiterschaft (Ziff. 1 der Vereinbarung). Ziff. 6 bestimmt, daß die Arbeitsbedingungen durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen sind. Ziff. 8 verlangt gleichmäßige Berücksichtigung der Arbeitnehmer bei der Besetzung der Schlichtungsausschüsse bezw. Einigungsämter. Nunmehr war der Boden geebnet, auf dem die riesenhafte Entwickelung des Tarifvertrages nach dem Kriege fortschreiten konnte. Die zahlenmäßige Uebersicht Zimmermanns (a. a. O., S. 14 ff.) zeigt dies deutlich. Danach umfaßte „das Heer der tarifgebundenen Arbeiter in Deutschland, das vor dem Kriege 1½—2 Millionen Köpfe zählte, 1919 rund 6 Millionen, 1922 aber 14¼ Millionen".

§ 3.

Die rechtliche Regelung des Tarifvertrages nach geltendem Recht.

Bei der hohen Bedeutung der Tarifverträge für die große Masse der arbeitenden Bevölkerung und der verhältnismäßig großen Zahl ihrer Abschlüsse vor dem Kriege ist es auffallend, daß der Tarifvertrag vor dem Kriege sowohl in Oesterreich wie auch in Deutschland gesetzlich nicht geregelt war. Die in schnellem Tempo vor sich gehende wirtschaftliche Entwickelung war der gesetzlichen Regelung vorausgeeilt.[24] Wichtiger noch war der Umstand, daß eine gesetzliche Regelung des Tarifvertrages dem Gesetzgeber ein ganz neues Problem stellte. Indem bei einem Tarifvertrag auf der Arbeitnehmerseite eine Organisation beteiligt ist, muß sich der Wille des einzelnen dem Willen der Organisation unterordnen. Nicht der Einzelwille entscheidet, sondern in erster Linie der Sozialwille.[25] Das bedeutet eine Durchbrechung des früher herrschenden Individualprinzipes, die in der Gesetzgebung der Nachkriegszeit, wie wir noch sehen werden, deutlich zum Ausdruck kommt. Diese geht nicht vom Einzelarbeitsvertrage aus, sondern von der Regelung der Arbeitsverhältnisse durch eine Organisation der Arbeitnehmer. Indem sie die Vereinigungen der Arbeitnehmer als berechtigt anerkennt, die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten, fördert sie diese

---

[23]) abgedruckt bei Sitzler a. a. O., S. 55 ff. Anhang I.
[24]) Pribram, Soz. Praxis a. a. O., S. 917.
[25]) Sinzheimer: Arbeitstarifgesetz a. a. O., S. 24 ff.

neue Entwickelung, weil man erkannt hat, daß sich eine Gleichberechtigung der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf dem Wege des Abschlusses des Einzelarbeitsvertrages nicht erreichen läßt, sondern nur durch den Tarifvertrag. Der Einzelne büßt seine Freiheit nicht ein, sondern gewinnt durch die Organisation die Macht zur freiheitlichen, gleichberechtigten Regelung des Arbeitsverhältnisses. [26])

Erwähnt wird der Tarifvertrag im österreichischen Recht in § 6 des Handlungsgehilfengesetzes vom 16. I. 1910, jedoch hier nur als Mittel der Auslegung des Parteiwillens, ohne bindende Kraft zu haben. Gesetzliche Regelung fand der Tarifvertrag erst durch das Gesetz vom 18. Dezember 1919 (St.G.Bl. Nr. 16 aus 1920) über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge.

Dieses Gesetz kam auf Grund einer Regierungsvorlage zustande, die im Jahre 1919 in der konstituierenden Nationalversammlung (401 der Beilagen) eingebracht worden war. [27])

Der uns besonders interessierende § 11 Abs. 2 des Spezial-Gesetzes hat folgenden Wortlaut:

„Unter Kollektivverträgen werden in diesem Gesetze jene Vereinbarungen verstanden, welche zwischen Berufsvereinigungen der Arbeiter oder Angestellten oder einem oder mehreren Arbeitgebern oder Berufsvereinigungen der letzteren schriftlich abgeschlossen werden und die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnisse entspringenden Rechte und Pflichten oder sonstigen Angelegenheiten regeln, die für das Arbeitsverhältnis wirtschaftlich von Bedeutung sind." [28]) [29])

---

[26]) Vgl. Sinzheimer: Arbeitstarifgesetz a. a. O., S. 29; besonders Urteil des L. G. Dresden vom 21. X. 1925 (abgedruckt in der N. Z. f. A. 6. Jahrgang 1926, S. 376 ff.); über die Kollektivvertragsfähigkeit im österreichischen Recht, Lederer-Suchanek a. a. O., S. 801 ff., Vorbemerkung u. S. 680; die Begründung der Regierungsvorlage über die Begriffsbestimmung des kollektiven Arbeitsvertrages S. 699.

[27]) Leder-Suchanek a. a. O., S. 680.

[28]) Ueber die rechtliche Regelung des Tarifvertrages in Oesterreich vgl. bes. Dechant a. a. O. § 4 S. 60 ff.; Pribram, Archiv a. a. O., S. 657; Kaff a. a. O., S. 53 ff.; und den dort wiedergegebenen Bericht der Arbeiterzeitung vom 3. April 1904 über die neuen Rechtsanschauungen zum Tarifvertrag; Schöndorf a. a. O., S. 20 f. über § 114b

§ 14 regelt die Unabdingbarkeit, § 16 die Voraussetzung für die Erklärung von Kollektivverträgen zu Satzungen.

Die sedes materiae für das deutsche Tarifwesen ist die Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. XII. 1918 (RGBl. S. 1456) mit Abänderungen vom 31. Mai 1920 (RGBl. S. 1128, neueste Fassung v. 1. III. 28). Außerdem sind zu nennen die Bestimmungen über die Führung des Tarifregisters vom 7. Mai 1919 und v. 8. VIII. 19277 und die über Veröffentlichung der auf der allgemeinen Verbindlichkeit von Tarifverträgen bezüglichen Bekanntmachungen im R.A.Bl. 1920, S. 9.

Diese Regelung durch die erwähnte Verordnung, die durch das Uebergangsgesetz vom 4. März 1919 (RGBl. 1919, S. 285) bestätigt wurde, sollte, wie die durch das österreichische Spezialgesetz, nur eine vorläufige unvollkommene Regelung des Tarifvertragsrechtes sein. Die Schaffung eines Arbeitstarifgesetzes bereitet man vor. Im Reichsarbeitsblatt ist ein Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, ausgearbeitet von dem Arbeitsausschuß für einheitliches Arbeitsrecht, auf Grund eines Entwurfes von Sinzheimer nebst Begründung veröffentlicht worden (R.G.Bl. 1921, S. 491 ff). Damit strebt man dem Ziele zu, das in Art. 157, Abs. 2 der R.V. gesteckt ist: „Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht", d. h. das gesamte Arbeitsrecht soll in einem einheitlichen Gesetz zusammengefaßt werden. [31])

der Novelle zur Gew.O. vom 5. II. 1907, RGBl. Nr. 26 und § 6, Abs. 2 des sog. Handlungsgehilfengesetzes vom 16. I. 1910, RGBl. Nr. 20.

[29]) Vgl. die Bugründung der Begriffsbestimmung des Tarifvertrages. Lederer-Suchanek a. a. O., S. 698: „Schon in der Begriffsbestimmung des kollektiven Arbeitsvertrages müssen die Absichten der Gesetzgebung klar zum Ausdruck gelangen und diese Absichten gehen dahin, den Berufsverbänden der Arbeiter und Angestellten einen bestimmenden Einfluß auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse zu sichern, dagegen dem sog. Werkstätten- und Firmentarif, der zwischen dem einzelnen Unternehmer u. seinen Arbeitern und Angestellten abgeschlossen wird, nur eine untergeordnete Wirkung einzuräumen, damit nicht die allgemeine Regelung durch widersprechende Sondervereinbarungen verwirrt und gestört werde."

[30]) Vgl. Anschütz RV. Ziff. 2 zu Art. 157.

[31]) Zur rechtl. Regelung d. Tarifvertrages: Sitzler, Einleitung a. a. O., S. 7 ff.; Hueck, Tarifrecht, III. Bd. § 1, Einleitung; Ueber d. parlamentarische Vorgeschichte der VO. vgl. die Begründung z. Entw. eines Arbeitstarifgesetzes v. Sinzheimer: RABl. 21, S. 493 ff. I.; Sinzheimer: Grundzüge a. a. O., S. 252.

§ 4.

Die wirtschaftliche Bedeutung des Tarifvertrages.

Aus der Natur des Tarifvertrages, möglichst viele Arbeitsverhältnisse zu erfassen, vor allem aber aus der Friedenspflicht der Vertragsparteien erhellt, welchen großen Einfluß er auf die Stetigkeit der wirtschaftlichen Entwickelung ausübt. Der Arbeitnehmer erhält einen auskömmlichen, für längere Zeit gesicherten Lohn. Er ist gesichert gegen die Gefahr der Aussperrung und Konkurrenz. Dem Arbeitgeber wird eine gleichmäßige Kalkulation des Preises und eine Produktion auf weite Sicht ermöglicht. Ein fester Lohnsatz wird eine gleichbleibende Preisgestaltung auf dem Warenmarkte begünstigen. Durch den Tarifvertrag wird ferner der Abschluß von Einzelarbeitsverträgen erleichtert und vereinfacht. „Es soll den Kontrahenten der Aufwand von Zeit, Mühe und Gemütsbewegung erspart werden, der bei Mitteilung der Vertragsbedingungen oder beim Feilschen um dieselben notwendig werden kann." (Lotmar a. a. O., II, S. 775.) Nicht selten dient ein Tarifvertrag zur Beilegung und Vermeiden eines Streiks und bewährt so vor schweren Erschütterungen des Wirtschaftslebens.[32])

[32]) Vgl. Leonardy a. a. O., S. 18; Lotmar a. a. O., S. 775 ff.; Schöndorf a. a. O., S. 3; RGZ. 111, S. 105 ff.; Adler-Meyer a. a. O., Bd. V, Heft 2, Einleitung; Sinzheimer: Arbeitsnormvertrag II. a. a. O., S. 281 ff.; Oesterreichische Arbeitgeberzeitung II. Nr. 20; die Beschlüsse des österreichischen Arbeitgeberverbandes von 1910.

B. Besonderer Teil.

Die Tarifparteien nach österreichischem Rechte.

§ 5.

Vorbemerkung: Die Terminologie des Tarifvertrages.

Da die Terminologie bei dem Tarifvertrag eine recht verschiedene und mannigfaltige ist, sei im Interesse einer genauen Abgrenzung des Themas diese naher klargestellt.

Im Gegensatz zu der deutschen Gesetzgebung, die den uns beschäftigenden Tarifvertrag als Tarifvertrag bezeichnet (§ 1 VO. vom 23. XII. 1918), spricht die österreichische Gesetzgebung in § 11 Abs. 2 des Gesetzes vom 18. Dezember 1919 von Kollektivverträgen, der Titel dieses Gesetzes von „kollektiven Arbeitsverträgen", desgleichen die Begründung der Regierungsvorlage dieses Gesetzes. [33]) Das österreichische Handlungsgehilfengesetz verwandte wiederum den Ausdruck „Kollektivvertrag". [34]) Dieser Unterschied ist jedoch nur ein nomineller. § 11 Abs. 1 des österreicheschen Spezialgesetzes gebraucht beide Ausdrücke in gleicher Bedeutung. Hier wird der Begriff „Kollektivvertrag" in Klammern beigefügt.

In der Wissenschaft finden sich noch andere Bezeichnungen, wie „Arbeitsnormenvertrag", [35]) „Korporativvertrag", „korporativer Arbeitsvertrag", [36]) „Tarifgemeinschaft" u. a.

Fragen wir nun nach der richtigen Benennung, so müssen wir leider bemerken, daß keine Bezeichnung Anspruch darauf machen könnte, die allein richtige und präzise zu sein. Es ist bis jetzt nicht gelungen, einen der eigentümlichen Bedeutung des Tarifvertrages entsprechenden Ausdruck zu schaffen.

---

[33]) 401 Beilagen 1919, konstituierende Nationalversammlung.
[34]) § 6 des Handlungsgehilfengesetzes v. 16. Jan. 1910; RGBl. Nr. 20.
[35]) Sinzheimer: Vertrag I a. a. O., S. 98 ff.
[36]) Dechant: a. a. O., S. 76 ff. und Kritik desselben.

Abzulehnen ist die Bezeichnung „kollektiver Arbeitsvertrag", weil der in Frage kommende Vertrag kein Arbeitsvertrag ist.[37]) In ihm wird keine Pflicht zur Arbeitsleistung gegen eine Gegenleistung übernommen, sondern dies geschieht erst durch Abschluß von Einzelarbeitsverträgen, wofür der von einem Arbeitnehmerverband mit einem Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband abgeschlossene Tarifvertrag die generellen Arbeitsbedingungen aufstellt.[38]) „Sein Ziel ist die Regelung künftiger Kontrahierung; es wird heute kontrahiert, auf daß morgen in gewisser Weise kontrahiert werde." (Lotmar I, S. 755.) Es wird aber keine Pflicht begründet, zu kontrahieren, sondern, wenn in Zukunft kontrahiert wird, muß dies in bestimmter Weise geschehen.

Wenn der Tarifvertrag kein Arbeitsvertrag ist, so ist er auch kein „kollektiver Arbeitsvertrag". Das Moment der Kollektivität würde bedeuten, daß ein Arbeitsvertrag nicht von einem einzelnen, sondern von einer Gesamtheit durch einen Vertreter geschlossen würde. Immerhin würde es sich um einen Arbeitsvertrag handeln.[39])

Richtiger wäre der Ausdruck „Kollektivvertrag", da er die falsche Benennung „Arbeitsvertrag" vermeidet und der erste Teil der Bezeichnung darauf hinweist, daß eine Mehrheit Vertragspartei ist. Jedoch ist diese Bezeichnung zu farblos. Sie besagt nichts über den näheren Inhalt und die rechtlichen Wirkungen des besonderen Rechtsinstitutes. Die Benennung als „Arbeitsnormenvertrag" entspricht mehr seiner besonderen Wirkung. Sinzheimer hat sie in seinem Werk über den Tarifvertrag[40]) erläutert und verteidigt, in seinen späteren Schriften[41]) aber selbst aufgegeben.

Der eigentümlichen Bedeutung unseres Rechtsinstituts entspricht m. E. am besten die Benennung als „Tarifvertrag".[42]) Un-

[37]) Darüber herrscht kein Streit; s. Hüglin a. a. O., S. 24 ff.; Lotmar I S. 755; Hecht a. a. O., S. 16; Adler-Meyer a. a. O., Einl.; Rundstein a. a. O., S. 13; Oertmann a. a. O., S. 59; Sitzler a. a. O., S. 13; § 1151. AGBG. in Oesterr. v. 1. Juni 1811.

[38]) Der Tarifvertrag ist ein Vertrag sui generis. Ueber die Abgrenzung von anderen Vertragstypen s. Lotmar: a. a. O., S. 766 ff. I. Bd.; Oertmann a. a. O., S. 59 ff.; Hüglin a. a. O., S. 25 ff.; bes. Schöndorf a. a. O., III. Kap. S. 30 ff.

[39]) Hüglin a. a. O., S. 25.

[40]) Vertrag I a. a. O., S. 98 ff.

[41]) „Grundzüge" und „Arbeitstarifgesetz".

[42]) Diese Bezeichnung soll auch für die folgende Abhandlung verwandt werden.

genau ist sie insofern, als die Festsetzung des Lohnes nicht begriffswesentlich ist. Allerdings handelt es sich bei den meisten Tarifverträgen um die Regelung des Lohnwesens. Dieses Moment bringt die Bezeichnung treffend zum Ausdruck. Genauer wäre die Benennung „Arbeitstarifvertrag" zur Unterscheidung von Handels-, Zoll- und Eisenbahntarifverträgen. Jedoch hat sich in der deutschen Wissenschaft der einfachere Ausdruck „Tarifvertrag" so eingebürgert, daß man durch ihn nur den Arbeitstarifvertrag bezeichnen will.

Der theoretische Streit um die Terminologie des Tarifvertrages ist heute von geringer praktischer Bedeutung. Die Bezeichnungen „Kollektivvertrag" bezw. „kollektiver Arbeitsvertrag" und „Tarifvertrag" haben nach den Spezialvorschriften in beiden Ländern die gleiche Bedeutung, und Verwechslungen sind bei dem häufigen Vorkommen des Tarifvertrages und der nunmehrigen gesetzlichen Regelung fast ausgeschlossen.[44]) Im Sinne des Themas: „Die Tarifparteien nach österreichischem Rechte" müßten wir streng theoretisch von den Porteien des Kollektivvertrages oder kollektiven Arbeitsvertrages sprechen. Sachlich ist dies jedoch ohne Belang. Wir behalten darum den einfachen Ausdruck „Tarifvertrag" bei.

Bei der folgenden Darstellung der Tarifparteien nach österreichischem Rechte soll das deutsche Recht teils vergleichsweise, teils zur Klärung wichtiger, spezieller Fragen, z. B. der gewollten Tarifunfähigkeit herangezogen werden, zumal die Behandlung des Tarifvertrages in der österreichischen Literatur ziemlich spärlich ist.[45])

§ 6.

Abgrenzung des Themas.

Bei unserer Aufgabe haben wir die Tarifparteien, d. h. die Tarifvertragsparteien nach österreichischem Rechte in den Kreis un-

---

[43]) Dechant a. a. O., S. 78 ff.; Sinzheimer: Vertrag I a. a. O., Seite 100.

[44]) Diee Befürchtung Hüglins a. a. O., S. 25, „daß ohne diese Präzisierung und Unterscheidung (d. Tarifvertrages) die unzweckmäßigsten Urteile entstehen könnten", hat sich nicht bewahrheitet.

[45]) Vgl. Schöndorf a. a. O., Vorwort zum Arbeitstarifvertrag. Es sei aber auf das in jüngerer Zeit erscheinende sehr bedeutsame Sammelwerk: „Die sozialpolitische Gesetzgebung in Oesterreich", hingewiesen, mit dessen Herausgabe sich die Kammer für Arbeiter und Angestellte befaßt. Vgl. Vorwort z. Bd. I d. Sammelwerkes v. J. 1923

serer juristischen Betrachtung zu stellen, aber auch nur die Tarifparteien, die unmittelbar den Tarifvertrag abschließen im Gegensatz zu den Tarifbeteiligten.[46]) Als letztere kämen in Betracht Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen sind oder die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben.[47]) Sodann sollen in der Hauptsache die Tarifparteien nach neuerem Rechte zur Darstellung gelangen.

Unter diesem Gesichtspunkte ergibt sich folgende Fragestellung:

Wer ist Tarifpartei oder anders gesagt: Wer besitzt die Tariffähigkeit, d. h. die Fähigkeit, einen Tarifvertrag mit den in den Spezialgesetzen zum Ausdruck kommenden eigentümlichen Wirkungen abzuschließen?[48])

Von dieser Frage ist die andere, nicht weniger bedeutsame Frage, wer durch den Tarifvertrag berechtigt und verpflichtet wid, klar zu scheiden.[49])

1. Kapitel.
Die Tariffähigkeit.

I. Auf der Arbeitnehmerseite:

Da die Tariffähigkeit auf der Arbeitnehmerseite der genaueren Erörterung bedarf, als die der Arbeitgeberseite, beginnen wir mit ihr. Das hat zugleich den Vorteil, daß wir die bei dieser Betrachtung gewonnenen Resultate teilweise für die Frage der Tariffähigkeit auf der Arbeitgeberseite verwerten können.

Nach § 11 Abs. 2 des österreichischen Gesetzes vom 18. Dezember 1919 begegnet uns als Vertragspartei auf der Arbeitnehmerseite eine Berufsvereinigung der Arbeiter oder Angestellten.

---

[46]) Vgl. Oertmann a. a. O., S. 72; Sinzheimer: Tarifges. a. a. O., S. 50 ff.

[47]) s. deutsche VO. § 1 Abs. 2; für d. österr. Recht gilt das Gleiche.

[48]) Dechant: a. a. O. § 6, S. 82.

[49]) Hueck: Tarifrecht III. Bd. a. a. O., § 4.

§ 7.

1. Der Begriff der Berufsvereinigung.

Das österreichische Spezialgesetz wie auch die deutsche Verordnung über den Tarifvertrag enthalten keine Angaben darüber, wie die Tarifparteien im Sinne des Gesetzes bezw. der Verordnung beschaffen sein müssen. Aus der Entwickelung des Tarifwesens und dem Zwecke des Tarifvertrages können wir das Nähere entnehmen.

Unter Berufsvereinigung von Arbeitern oder Angestellten oder Vereinigung von Arbeitnehmern oder Gewerkschaften oder wirtschaftlicher Vereinigung von Arbeitnehmern haben wir danach zu verstehen eine korporativ-organisierte unabhängige Verbindung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern mit dem hauptsächlichsten Zwecke der Erlangung und Erhaltung günstiger Arbeits- und Lohnbedingungen.[50])

a) Es muß eine Verbindung von Arbeitnehmern vorhanden sein.

In § 11 Abs. 2 des österreichischen Gesetzes vom 18. Dezember 1919 werden die beiden Hauptklassen der Arbeitnehmer, die Arbeiter und Angestellten angeführt. Dies entspricht dem neueren Einteilungsprinzip gegenüber der älteren Einteilung nach Art der Arbeit und des Betriebes.[51])

Das neuere Kollektivvertragsgesetz definiert die Begriffe der „Arbeiter", „Angestellten", „Arbeitnehmer" und „Arbeitgeber" nicht; doch geben andere arbeitsrechtliche Gesetze Anhaltspunkte für eine nähere Abgrenzung der Arbeiter und Angestellten.

§ 4 des österreichischen Gesetzes vom 26. Februar 1920 (StGBl. Nr. 100) über die Errichtung der Kammern für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammern) besagt in Abs. 1: „Als Arbeiter im Sinne des Gesetzes gelten alle gemäß des Gesetzes vom 28. Juli 1889, RGBl. Nr. 127, betreffend die Regelung der Verhältnisse der Bruderladen, der Krankenversicherungspflicht unterliegenden Personen, mit Ausnahme der im folgenden als Aengestellte bezeichneten Personen:

Als Angestellte gelten:

a) die Angestellten im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes,

---

[50]) Vgl. Peters: a. a. O., S. 29 ff.; RGZ. 60, S. 99.
[51]) Vgl. Hueck Bd. I. a. a. O., S. 22 ff.

b) die Aufseher und Beamten im Sinne der allgemeinen Berggesetze, soweit sie nicht Staatsbedienstete sind, und

c) jene Personen, die im Sinne der gesetzlichen Vorschriften über die Pensionsversicherung von Angestellten nach der Art ihrer Stellung Beamtencharakter haben oder vorwiegend geistige Dienstleistungen verrichten." [52])

Die nähere Erläuterung zu diesem Gesetz enthalten das Gesetz vom 30. März 1888 (RGBl. Nr. 33), betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter (in der Fassung der Textverordnung vom 20. November 1922, RGBl. Nr. 859) § 1 Abs. 1; [53]) das an Stelle des Handlungsgehilfengesetzes vom 16. Januar 1910 (RGBl. Nr. 20) getretene Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 (RGBl. Nr. 292) über den Dienstvertrag der Privatangestellten. [54])

Des Näheren können wir als Arbeitnehmer bezeichnen „die auf Grund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages im Dienste eines anderen beschäftigten Personen". [55]) Im Dienste eines anderen deutet darauf hin, daß der Arbeitnehmer hinsichtlich der Ausführung der Arbeit den Anweisungen des Arbeitgebers zu folgen hat. Er leistet abhängige [56]) Arbeit, oder, wie man auch sagt, fremdbestimmte Arbeit. Dies Kriterium der Abhängigkeit muß im Einzelfalle bestimmen helfen, ob eine Person als Arbeitnehmer anzusehen ist. Die Arbeit muß ferner entgeltlich und berufsmäßig sein.

Ohne eine Aufzählung der einzelnen Gruppen von Arbeitern und Angestellten vorzunehmen, verweisen wir für die Abgrenzung des Angestelltenbegriffs auf § 4 des schon erwähnten Gesetzes über die Arbeiterkammern. Als Arbeiter sind die nicht als Angestellte im Dienste anderer tätigen Personen anzusehen. [57]) Hierzu sind auch die Lehrlinge zu rechnen, [58]) zumal der Lehrlings-

---

[52]) Dechant a. a. O., S. 91 ff.

[53]) Auszug aus diesem Gesetze bei Lederer-Suchanek a. a. O., S. 1686.

[54]) s. S. 121 ff. ebendort. Ueber Abgrenzung des Angestelltenbegriffs nach deutschem Recht vgl. § 1 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsges. v. 20. Dezember 1911 RGBl. S. 989 i. d. jetzigen Fassung d. Bekanntmachung v. 28. Mai 1924 (RGBl. I. S. 365).

[55]) Hueck: Bd. 1 a. a. O., S. 21 ff.

[56]) Dechant a. a. O., S. 100.

[57]) Vgl. § 11 des deutschen BRG. vom 4. Febr. 1920.

[58]) contra Dechant a. a. O., S. 91. Nach deutschem Rechte ist der Angestelltenbegriff nach § 1 Abs. 1 des erwähnten Angestell-

vertrag nach § 1 Abs. 2 des Kollektivvertragsgesetzes als „Arbeitsverhältnis" im Sinne des § 11 Abs. 2 desselben Gesetzes anzusehen ist und nach § 100 d. Abs. 2 der österreichischen Gew.O. (Ges. vom 11. Juli 1922, RGBl. Nr. 451) die Entschädigung der Lehrlinge auch in einem kollektiven „Arbeitsvertrage" festgesetzt werden kann.

Unter den Arbeitern tritt als besondere Gruppe die der Heimarbeiter hervor. Sie sind genau genommen keine Arbeitnehmer, da kein Arbeitsvertrag vorliegt. Arbeitgeber sind sie deshalb nicht, weil sie für fremde Rechnung des Unternehmers arbeiten und dieser das Risiko trägt. Tatsächlich werden sie in den meisten Fällen den Arbeitern gleichgestellt.

Bestritten ist, ob der Beamte Arbeitnehmer ist. M. E. ist die Frage zu verneinen.[59]) Der Beamte steht zwar im Dienste eines

---

tenversicherungsges. zu bestimmen; allerdings ist diese Begriffsbestimmung nur für dieses spezielle Gesetz getroffen und nicht erschöpfend. Vgl. § 12 BRG.: der Lehrling ist Arbeitnehmer, da das Entgelt gleichgültig ist. So auch Entwurf eines Tarifgesetzes § 3 Abs. 1 a. a. O., S. 491. Bestritten ist aber, ob der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag im Sinne des § 1 der Tarifverordnung ist. Bejahend Kaskel: a. a. O., S. 17; Sitzler a. a. O., S. 13; Gw. u. Kfm. Ger. 25, S. 68; verneinend Urt. d. L. G. Hannover NZf. A. 1922, S. 450: „Lehrverträge sind aber keine Arbeitsverträge, denn sie bezwecken die berufliche Ausbildung des Lehrlings, nicht aber die Erlangung d. Arbeitskraft." Mit d. herrschenden Meinung ist die Frage zu bejahen. Wenn der Lehrvertrag auch die Ausbildung des Lehrlings bezweckt, so ist er auch ein Arbeitsverhältnis. Dem Lehrherrn ist es in den meisten Fällen sehr wohl um die Erlangung der Arbeitskraft zu tun, und die bezahlte Vergütung ist Arbeitslohn.

Nestriepke a. a. O., Bd. III. S. 216 ff.

Soweit arbeitsrechtliche Verhältnisse in Frage kommen, können diese, wenn nicht die gesetzlichen Befugnisse anderer Stellen verletzt werden, im Tarifvertrage geregelt werden. (Besch. d. RAM. v. 30. Nov. 1920. RABl. 1921, S. 328; Erdel. Schl. W. 1921, S. 73.) Vgl. auch Dersch Schl. V. O. S. 161; Dörfler, NZ. f. A. 24, S. 453 ff.; § 1 Abs. 2 des Entwurfes a. a. O., S. 491; N. Z. f. A. 1924, Sp. 496.

[59]) Verneinend Dechant a. a. O., S. 103; Hueck Bd. 1, S. 21 ff.; Kaskel, Arbeitsv. a. a. O., S. 178; Peters a. a. O., S. 30 ff.; Vgl. § 3 Abs. 3: Entw. eines Arbeitstarifges. a. a. O., S. 481; zu erwähnen ist, daß den Beamten nach deutschem Rechte eines der Hauptkampfmittel der Gewerkschaften, das Streikrecht, nicht zusteht. Vgl. Peters a. a. O., S. 30 ff.; bes. s. V. O. des R. Präs. betreffend Verbot der Arbeitsniederlegung durch Beamte der Reichsbahn v. 1. Febr. 1922 (RGBl. S. 187), § 1 Abs. 1 und R. G. Str. 56, S. 412 ff.; Anschütz a. a. O., S. 413 ff. und die dort angegebene Literatur. Bejahend Sinzheimer: Grundzüge, a. a. O., S. 34 ff.

anderen, des Staates, aber seine Arbeit ist er nicht zu leisten verpflichtet auf Grund eines privaten Dienstvertrages, sondern kraft eines besonderen öffentlich-rechtlichen Aktes. Die Dienste und Funktionen des Beamten haben den Charakter einer öffentlichen Amtstätigkeit. Einerseits ist der Beamte Diener des Staates, andererseits verkörpert er selbst ein Stück Staatsgewalt. Wesentliche Unterschiede ergeben sich hinsichtlich der Beendigung des Dienstverhältnisses; der private Vertrag des Arbeitnehmers ist kündbar, das Dienstverhältnis des Beamten unkündbar.

Daß diese Stellungnahme dem österreichischen Rechte entspricht, ergibt § 1 des Kollektivvertragsgesetzes, das die durch Dienstpragmatik geregelten Dienstverhältnisse nicht als Arbeitsverhältnis im Sinne des Gesetzes ansieht. Beamtenorganisationen können demnach nicht als Tarifpartei auftreten.

Zu den Arbeitnehmern sind auch „leitende Angestellte" zu zählen, d. h. alle die Angestellten, „die äußerlich und gefühlsmäßig unter den anderen hervorgehoben, eine auf persönlicher Verantwortung für einen größeren Aufgabenkreis beruhende Tätigkeit ausüben" [60]) und innerhalb dieses Kreises Arbeitgebertätigkeit verrichten. Auch Prokuristen und Direktoren, die nicht gesetzliche Vertreter des Unternehmers sind, sind Arbeitnehmer. [61]) Schließen sich diese leitenden Angestellten zu besonderen Verbänden zur Wahrung ihrer Interessen zusammen, so sind sie, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind, berechtigt, Tarifverträge abzuschließen. Solche Verträge müssen aber nach Höfchen [62]) in Anbetracht der Doppelstellung der leitenden Angestellten gesondert von den Verträgen der übrigen Angestelltengruppen abgeschlossen werden.

b) Als weiteres Erfordernis der Tariffähigkeit der Vereinigung ergibt sich die Unabhängigkeit der Vereinigung der Arbeitnehmer. Der Begriff der „Berufsvereinigung" deutet zum mindesten darauf hin, daß sie Berufsinteressen verfolgt. Das kann die Vereinigung in wirksamer Weise nur tun, wenn sie vom Arbeitgeber

---

[60]) Peters a. a. O., S. 31.

[61]) Vgl. Besch. d. RAM. vom 13. XII. 1920, RABl. 1921, S. 329 über den Begriff des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmervereinigung.

[62]) Höfchen: Begriffsbestimmung und arbeitsrechtliche Stellung der „leitenden Angestellten". N. Z. f. A. 1924, Sp. 48/49; vgl. Potthoff: die leitenden Angestellten im künftigen Arbeitsrechte. AR. 1922, Sp. 145 ff.

unabhängig ist. Es dürfen der Arbeitnehmervereinigung keine Arbeitgeber angehören, die irgendwie auf den Abschluß von Tarifverträgen Einfluß gewinnen können. Eine Unterstützung von der Arbeitgeberseite würde gleichfalls die Unabhängigkeit stören. Daß Arbeitgeber der Arbeitnehmervereinigung schlechthin nicht angehören dürfen, ist nicht zu verlangen. Die Zugehörigkeit von Arbeitgebern zur Arbeitnehmervereinigung — dies gilt auch entsprechend für die Arbeitgebervereinigung — schließt dann die Tariffähigkeit nicht aus, wenn den Arbeitgebern gar keine Rechte durch die Satzung eingeräumt sind oder diese Arbeitgeber nur Arbeitgeber in andersartigen Arbeitsverhältnissen sind.[63]) Das Reichsgericht[64]) hat in ähnlicher Weise die Tariffähigkeit eines Anwaltsvereins bejaht, obwohl ihm nichtarbeitgebende Mitglieder angehören, da diese nicht zu denjenigen Personen zu rechnen seien, deren Vereinigung die Gegenpartei des Tarifvertrages bilde.

Wegen des Mangels der Unabhängigkeit sind auch die sogenannten Harmonieverbände und die wirtschaftsfriedlichen Arbeiterverbände nicht als tariffähige Berufsverbände anzusehen. Die ersteren Verbände vereinigen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Somit ist eine gleichberechtigte Interessenvertretung, wie sie im Sinne der neueren gesetzlichen Tarifregelung liegt, nicht möglich. Das Gleiche gilt von den wirtschaftsfriedlichen Verbänden. Sie verwerfen die gewerkschaftlichen Kampfmittel, die bei harter Auseinandersetzung die Einwirkung auf die Lohnverhältnisse ermöglichen und durchführen sollen. „Man kann nicht im wirklichen Sinne von einem Vertrag sprechen, wenn die Möglichkeit fehlt, auf den Inhalt des Vertrages wehrhaft einzuwirken."[65]) Weiter spricht gegen die Tariffähigkeit das Prinzip der Werkszugehörigkeit, d. h. die Mitgliedschaft zum wirtschaftsfriedlichen Verbande hängt von der Zugehörigkeit zu einem Werke ab, während für die tariffähigen Berufsvereinigungen das Berufsvereinsprinzip maßgebend ist.[66])

---

[63]) N. Z. f. A. 1924, Sp. 564; vgl. Potthoff, A. R. 1921, S. 28 ff.; Hueck: Tarifrecht a. a. O., S. 28.

[64]) Urteil d. RG. v. 1. X. 23; N. Z. f. A. 1924, Sp. 114; und J. W. 1924, S. 52 und 406.

[65]) Sinzheimer: Arbeitstarifgesetz S. 55 ff.

[66]) Sinzheimer: Grundzüge a. a. O., S. 55; Zur Frage der Unabhängigkeit vgl. weiter Dechant a. a. O., S. 845; Sinzheimer: Begründung des Entwurfs zum Arbeitstarifgesetz, RGBl. 21 (S. 497 und § 4 dieses Ges.); Sch. Spr. d. Schl. A. in Halberstadt vom

Die Gewerkschaften umfassen die Arbeitnehmer eines bestimmten Berufes oder mehrerer verwandter Berufe, und der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt außerhalb des Betriebes.[67])

Im österreichischen Rechte ist allerdings die Frage der Tariffähigkeit der Verbände nicht akut, da dort sogenannte Harmonieverbände und wirtschaftsfriedliche Verbände nicht in die Erscheinung getreten sind. Auch die Tarifgemeinschaften spielen dort keine Rolle.[68]) Gleichwohl ist auch nach österreichischem Rechte die Unabhängigkeit der Berufsvereinigungen Voraussetzung ihrer Tariffähigkeit.

c) Wir deuteten schon an, daß für die Tariffähigkeit das Berufsvereinsprinzip maßgebend ist. Die ausschließlich auf den Betrieb beschränkten Werkvereine sind nicht tariffähig (vgl. Art. 161, Abs. 2, Teil IV, TitelI, Kap. 1 des deutsch-polnischen Abkommens), weil ihnen die notwendige Freiheit fehlt.[69]) Ohnedies enthält der Begriff „der Berufsvereinigung"[69]) geradezu einen Gegensatz zur „Betriebsvereinigung". Die Begründung der Regierungsvorlage hebt zu § 12, Abs. 2 des österreichischen Spezialgesetzes über Kollektivverträge (s. Lederer-Suchanek a. a. O., S. 699) ausdrücklich hervor, daß der Gesetzgeber in der Begriffsbestimmung des Tarifvertrages die Absicht ausspreche, „den Berufsverbänden der Arbeiter und Angestellten einen bestimmenden Einfluß auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse zu sichern, dagegen dem sogenannten Werkstätten- und Firmenvertrag, der zwischen dem einzelnen Unternehmer und seinen Arbeitern und Angestellten abgeschlossen wird, nur eine untergeordnete Wirkung einzuräumen".

Die Bedeutung der Berufsverbände für die Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen wird auch durch die Befugnisse der Betriebsräte, der gesetzlichen Interessenvertretung der in einem Betriebe vereinigten Arbeiter und Angestellten, in keiner Weise

---

10. VII. 22, N. Z. f. A. 1922, Sp. 695/96; Begriff der Arbeitnehmervereinigung in Art. 160 des deutsch-polnischen Abkommens über Oberschlesien vom 15. Mai 1922. Teil IV. Soziale Angelegenheiten, Titel, I. Kap. 1: Arbeitgeber und Arbeitnehmer (RGBl. 1922 II. Seite 305).

[67]) Pribram: Sozialpolitik a. a. O., S. 660.

[68]) Sinzheimer: Tarifgesetz 1916, S. 55 ff.; Dechant a. a. O., S. 83.

[69]) Die deutsche V. O. § 1 spricht von „Vereinigung", der Sinn ist derselbe.

gemindert. Sie besitzen, abgesehen von einem nachher zu besprechenden Sonderfall, keine Tariffähigkeit. Zwar haben die Betriebsräte nach § 3 BRG. (Ges. v. 15. Mai 1919, StGBl. Nr. 283, betreffend die Errichtung von Betriebsräten) die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten im „Betrieb" wahrzunehmen, — im Gegensatz zu der Interessenwahrnehmung der Berufsverbände „im Berufe", — aber von der Gestaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen sind sie grundsätzlich ausgeschlossen.[70]) Dadurch soll die bisherige günstige Entwickelung der Interessenwahrnehmung durch die Berufsvereine, die nur möglich ist, wenn viele Arbeitnehmer desselben Berufes oder Industriezweiges umfaßt werden, nicht gestört werden. Es wird vermieden, daß auf Kosten des Allgemeininteresses der Arbeitnehmer Augenblickserfolge für die des Einzelbetriebes erreicht werden. „Auch hier ist die Solidarität allgemeines Interesse und die Einrichtung der Betriebsräte darf die Solidarität innerhalb eines Berufes bezw. einer Industrie nicht durchbrechen." [71])

d) Berufsvereinigungen sind ferner grundsätzlich freiwillige Vereinigungen einer größeren Anzahl von Personen. Zwangsvereinigungen werden im österreichischen wie auch deutschem Rechte nur in Ausnahmefällen zugelassen. Allerdings wäre mit der Bildung von öffentlich-rechtlichen Zwangsorganisationen das Bestreben des Tarifvertrages, für alle Berufe zu gelten, gelöst, da dann alle Berufsangehörigen organisiert sein müßten. Eine allgemeine Verbindlichkeitserklärung hätte wegen des Fehlens von Außenseitern keinen Sinn mehr, die Konkurrenz wäre wegen Gleicheit der Arbeitsbedingungen beseitigt. Demgegenüber sind aber, abgesehen von der Schwierigkeit der Abgrenzung der verschiedenen Zwangsverbände, die Nachteile so groß, daß man in beiden Ländern das Prinzip der freien Vereinigungen beibehalten hat. Die freien Vereinigungen allein besitzen die elastische Anpassungsfähigkeit an die in häufigem Wandel begriffenen Wirtschaftsmethoden und Wirtschaftsformen. Eine Zwangsregelung würde die frische Entwickelungskraft der Organisationen lähmen und wichtige soziale Auf-

---

[70]) Vgl. § 8 d. deutschen BRG. vom 4. II. 1920 (RGBl. S. 147): Arbeiter- und Angestelltenräte sind nicht tariffähig. Sie sollen nach § 78 Ziff. 1 nur die Durchführung v. Tarifverträgen überwachen.

[71]) Lederer-Suchanek a. a. O., Begründung z. BRG., S. 915 ff. u. Vorb. zu III. S. 907 ff.

gaben, die die Berufsvereine im Allgemeininteresse erfüllen, würden vernachlässigt werden. Die Durchführung des Tarifvertrages würde erheblichen Schwierigkeiten begegnen. Die bei den freiwilligen Vereinigungen lebendige Einwirkung auf die Mitglieder auf Einhaltung der Bestimmungen ist viel stärker, als bei einer Zwangsvereinigung, weil der Arbeitnehmer in seiner Organisation den getreuen Hüter seiner speziellen Interessen erblickt und so das Band zwischen Vereinigung und Mitgliedern ein fest geschlossenes ist. Der Gesetzgeber hat es bewußt vermieden, in die freiheitliche Tarifentwickelung einzugreifen. Ob und mit wem die Organisationen Tarifverträge abschließen wollen, steht in ihrem Belieben. Der Gesetzgeber hat es auch vermieden, festzustellen, welchen Inhalt die Tarifverträge haben müssen; er beschränkt sich in der Hauptsache darauf, zu bestimmen, daß die unter gewissen Voraussetzungen von den Tarifparteien festgestellten Bedingungen objektiv-rechtliche Wirkungen haben. Die Gefahr, daß durch das Außenseitertum die Wirkung des Tarifvertrages stark gemindert werden könnte, wird durch die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das Einigungsamt [72]) (§ 16 des österreichischen Spezialgesetzes) abgeschwächt. Zudem wird heute die größte Anzahl der Arbeitnehmer durch die Organisationen von der Wirkung des Tarifvertrages erfaßt. [73])

e) Die Berufsvereinigung im Sinne des Spezialgesetzes umfaßt eine größere Anzahl von Mitgliedern. Darüber dürfte kein Streit bestehen. Nur eine Berufsvereinigung von nennenswerter Stärke kann wirksam die Interessen der Arbeitnehmer wahrnehmen und sichert gegen Maßnahmen, die die Wirkung des Tarifvertrages illusorisch machen. Je stärker und geschlossener ein Berufsverband, desto mehr wird er in der Lage sein, den Tarifvertrag einzuhalten.

Streit besteht aber darüber, ob der Tarifvertrag begrifflich, seinem Wesen nach, und nicht nur tatsächlich eine Mehrheit auf der Arbeitnehmerseite erfordert. Ein Streit darüber hat gar keine praktische Bedeutung, da Tarifverträge mit einer Person auf der Arbeit-

[72]) Vgl. § 2 der deutschen VO. über Tarifverträge.

[73]) Ueber die Vorzüge der freien Organisationsbildung siehe bes. Ingwer in der „Arbeiterzeitung" v. 10. Sept. 1908 bei Haff a. a. O., S. 58 ff.; Sinzheimer, Tarifgesetz a. a. O., S. 33 ff. und Begründung zu dem Entwurf eines Arbeitstarifges. II. RGBl. 1921, S. 493 ff.; Dechant a. a. O., S. 86.

nehmerseite in Wirklichkeit nicht abgeschlossen werden. Mit Recht verweist daher Dechant die Frage, ob ein Kollektivvertrag auch dann denkbar ist, wenn auf der Arbeitnehmerseite nur ein Arbeitnehmer den Vertrag abschließt, in das Gebiet der „grauen Theorie". [74])

M. E. ist das Erfordernis einer Mehrheit auf der Arbeitnehmerseite begriffswesentlich für den Tarifvertrag. Der Tarifvertrag, der als Entwickelungsmotiv die Schwäche des einzelnen in der Isolierung hat und die Individualinteressenvertretung durch Gesamtinteressenvertretung ersetzt, erfordert aus diesem Grunde begrifflich eine Mehrheit auf der Arbeitnehmerseite. Die Inkongruenz zwischen den tatsächlichen, wirtschaftlichen Verhältnissen, denen man bewußt das neue Tarifrecht nachgebildet hat, und dem Tarifvertrag darf nicht so groß sein, daß der Tarifvertragsabschluß durch eine Mehrheit auf der Arbeitnehmerseite als nicht begriffswesentlich bezeichnet werden dürfte. Das wäre ein Rückschritt in der den wirtschaftlichen Verhältnissen der Gegenwart angepaßten, gesunden Entwickelung des Tarifrechts. Die Rechtswissenschaft ist auch eine praktische Wissenschaft. Sie darf nicht, unbekümmert um die Anforderungen auf anderen Gebieten, in ihren Dogmen zu konservativ sein. Es ist gerade das Verdienst der Gesetzgebung der ersten österreichischen Nationalversammlung, daß sie die bis dahin herrschende Dogmatik des romanisierten Rechtslebens in vielen Gesetzen durchbrach und besonders auf dem Gebiete des Arbeitsrechts einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessegruppen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzubahnen suchte. [75]) Die Dinge sind hier vielfach noch zu neu, um dies gebührend würdigen zu können.

Die in dem vorhergehenden Teil der Abhandlung aufgezeichneten wesentlichen Merkmale der Tariffähigkeit der Berufsvereinigung der Arbeiter und Angestellten erleiden im österreichischen

---

[74]) Dechant a. a. O., S. 83, Anm. 207.

[75]) Ueber die Disharmonie des romanisierten Rechtslebens zur Wirklichkeit der sozialen Verhältnisse s. bes. Hecht, a. a. O., S. 1 ff. in der Einleitung; für Kontrahentenmehrheit tritt ein Lotmar: a. a. O., Bd. I, S. 755, 766 ff.; Rundstein a. a. O., S. 32, weil sonst die Parteien des Tarifvertrages und des Arbeitsvertrages identisch wären und dem Tarifvertrag keine Rechtswirkung zukäme. Ablehnend Hueck: Recht des Tarifvertrages, a. a. O., S. 58 ff.; das Beispiel eines Tarifabschlusses zwischen Straßenbahngesellschaft und Stadtgemeinde ist nicht überzeugend.

Rechte einzelne Durchbrechungen ,indem das Moment der „Freiwilligkeit" der Vereinigung oder das der „Vereinigung" oder sogar der „Berufsvereinigung" in Sonderfällen nicht erforderlich ist.

Als schon angedeuteter Sonderfall wäre zunächst die Tariffähigkeit der Betriebsräte zu erwähnen. Er bedeutet insofern eine Ausnahme, als im übrigen nur eine freiwillige „Vereinigung" und nicht eine gesetzliche „Vertretung" tariffähig ist. Nach § 3 Ziff. 1 f. des österreichischen BRG. (Ges. v. 15. Mai 1919, StGBl. Nr. 283, betreffend die Errichtung von Betriebsräten) haben die Betriebsräte das Recht,[76]) unter Mitwirkung der Gewerkschaften der Arbeiter- und Angestelltenorganisationen mit dem Betriebsinhaber, der zur Beiziehung der Unternehmerorganisationen berechtigt ist, Ergänzungen in jenen Punkten der Kollektivverträge zu vereinbaren, deren Sonderregelung in den letzteren vorgesehen ist. Eine solche Ergänzung hat nach dem Gesetze den Charakter eines Kollektivvertrages und ihr kommt die Wirkung der Unabdingbarkeit des § 14 Abs. 1 des Kollektivvertragsgesetzes zu, weil nach § 11 Abs. 3 dieses Gesetzes die vereinbarten Ergänzungen als Kollektivverträge im Sinne dieses Gesetzes gelten. Besonders zu betonen ist, daß der Betriebsrat hiernach von seiner Tariffähigkeit nur Gebrauch machen kann unter Mitwirkung der Gewerkschaften und nur zur Ergänzung eines schon bestehenden Tarifvertrages. Weiterhin gelten nach § 11 Abs. 3 des österreichischen Spezialgesetzes die gemäß § 114b Gew.O. von der Genossenschaftsversammlung im Einvernehmen mit der Gehilfenversammlung festgestellten Bestimmungen als Kollektivverträge. § 114b der österreichischen Gewerbenovelle lautet:

„Die Genossenschaften sind berechtigt, für den Bereich der Gewerbe ihrer Mitglieder innerhalb des Rahmens der gesetzlichen Vorschriften Bestimmungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, über die Zeit und Höhe der Entlohnung der Hilfsarbeiter und die Kündigungsfrist festzustellen. Die Feststellung hat durch die Genossenschaftsversammlung im Einvernehmen mit der Gehilfenversammlung nach Geschäftszweigen geordnet zu erfolgen und ist von der politischen Landesbehörde

[76]) Das deutsche BRG. kennt keine Tariffähigkeit d. Betriebsräte. Auch sind die Vereinigungen v. Betriebsvertretungen nicht tariffähig. (Besch. d. RAM. vom 7. I. 1919; N. Z. f. A. 1921, Sp. 82); vgl. Dersch, Schl. V. O. S. 157.

nach Einvernehmen der Handels- und Gewerbekammer und des etwa bestehenden Genossenschaftsverbandes zu genehmigen." [77])

Die Genehmigung ist aber nach der neueren Rechtsprechung des Obereinigungsamtes nicht mehr erforderlich für die Unabdingbarkeit oder Zwangsnormenwirkung derartiger Vereinbarungen des § 14 des österreichischen Kollektivvertragsgesetzes. [78]) [79]) Das Gesetz spricht auch die Gleichstellung solcher Vereinbarungen mit Kollektivverträgen schlechthin aus, ohne eine Genehmigung der politischen Behörde zu erwähnen.

Die Besonderheit dieses Falles besteht darin, daß die Genossenschaften Zwangsvereinigungen sind und Arbeitgeber und Arbeitnehmer umfassen. Grundsätzlich sind aber nur tariffähig freiwillige Organisationen von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern.

Eine Parallele zu der Tariffähigkeit der Betriebsräte, der gesetzlichen Betriebsvertretung, bildet die Tariffähigkeit von gesetzlichen Berufsvertretungen nach dem Gesetz vom 1. Oktober 1920 (St.G.Bl. Nr. 468), betreffend die Rechtsanwalts- und Notargehilfen. In § 3g dieses Gesetzes werden die Kammern der Rechtsanwalts- und Notargehilfen für befugt erklärt, durch die Gehilfenversammlung mit der Rechtsanwaltskammer (dem Notarienkollegium) Kollektivverträge abzuschließen. [80])

Im übrigen sind gesetzliche Berufsvertretungen nicht berechtigt, Tarifverträge abzuschließen, es sei denn, daß diese Befugnis sich aus ihrem Aufgabenkreis ergibt. [81]) Nicht tariffähig sind Handelskammern, Handwerks- und Anwaltskammern.

---

[77]) Wegen des umständlichen Zustandekommens einer Vereinbarung (Zweidrittelmehrheit, Genehmigung durch die Landesbehörde, Einvernehmen dur Handels- und Gewerbekammer und des Genossenschaftsverbandes) könnte die Bedeutung dieser Vereinbarungen nur gering sein (vgl. Schöndorf a. a. O., S. 22 ff.).

[78]) Lederer-Suchanek, Anmerk. 7 a. a. O., S. 700. (Nr. 2955, G. G. Slg.) und III ebendort (G. G. Slg. 2918).

[79]) Dechant a. a. O., S. 93 ff.

[80]) Nach deutschem Rechte sind Innungen und Zwangsinnungen tariffähig, nicht aber der Gehilfenausschuß einer Innung oder die Gehilfenschaft einer Innung (Besch. d. R.A.M. vom 2. 9. 20 RABl. 20, S. 52); so auch Sitzler: Tarifvertragsrecht S. 17; Dersch. a. a. O., S. 158; Hueck, Tarifrecht, a. a. O., S. 30; Schulz, Gew. Kfm. Ger. Bd. 15, Sp. 6 und 116.

[81]) So im deutschen Rechte nach dem Erlaß des Reichsamtes für wirtschaftliche Demobilmachung v. 16. I. 1919 bei den Bauern- und Landarbeiterräten.

Die weitere Charakterisierung der „Vereinigung" bezw. Berufsvereinigung bedarf keiner langen Erörterung. Eine bestimmte Organisationsform ist nach dem österreichischen Spezialgesetz nicht vorgeschrieben. Demnach kann die Vereinigung ein rechtsfähiger Verein sein, eine Gesellschaft oder ein nichtrechtsfähiger Verein des deutschen bürgerlichen Gesetzbuches. Das Obereinigungsamt begreift dagegen unter „Berufsvereinigungen" nur solche zur Vertretung gemeinsamer beruflicher Interessen zusammengeschlossene Verbände, denen Rechtspersönlichkeit zukommt.[82]) Tatsächlich werden in Oesterreich die Tarifverträge — im Gegensatz zu Deutschland — von rechtsfähigen Arbeitnehmerverbänden abgeschlossen, sehr begünstigt durch den Umstand, daß das österreichische Recht den deutschen nichtrechtsfähigen Verein nicht kennt.[83])

Die Berufsvereinigung im Sinne der neueren gesetzlichen Regelung dürfte weiter eine auf die Dauer organisierte Mehrheit von Arbeitnehmern sein.

Es ist jedoch äußerst bestritten, ob eine unorganisierte Mehrheit von Arbeitnehmern tariffähig ist.

Klarheit über diese Frage schafft uns die Betrachtung des Vertragsbegriffes. Er erfordert als Kontrahenten solche Personen, die Parteistellung haben, d. h. bestimmt bezeichnet sind oder wenigstens bestimmbar sind. In dem meist angezogenen Fall, wo eine unorganisierte Arbeiterversammlung sich zur Beratung über Lohnfragen einen Vertreter wählt, um mit dem Unternehmer zu verhandeln, mangelt es an dem Moment der Bestimmbarkeit der Vertragspartei. Man weiß nicht, wer und wie viele der Vertretung zugestimmt haben. Ein ad hoc gebildeter Verein nach Oertmann[84]) ist diese Versammlung keineswegs. Die einzelnen Arbeitnehmer stehen ohne rechtliche Bindung als eine Mehrheit von individuell nicht bestimmten Personen nebeneinander. Eine solche unorganisierte Mehrheit ist nicht tariffähig.

[82]) Anmerk. 1. S. 698 bei Lederer-Suchanek (G. G. Slg. Nr. 2912).

[83]) Vgl. Schöndorf a. a. O., S. 97.

[84]) a. a. O., Kommentar, § 611 f.; „ad hoc", gerade für einen bestimmten Zweck im Gegensatz zu für Dauer bestimmten Vereinbarungen mit dauernder Interessenwahrnehmung. Vgl. zu dieser Frage Zeitler a. a. O., S. 33; Wölbling a. a. O., S. 334; Baumecker a. a. O., S. 31; Hueck, Tarifvertrag a. a. O., S .56.

Nehmen wir an, der Kreis der Personen, die den Verhandlungsleiter wählen, werde festgestellt; dann besteht für die Annahme, daß der gewählte Vertreter die einzelnen, die eine rechtsgültige Vollmacht erteilt haben, berechtigt und verpflichtet, rechtlich kein Hindernis, wenn auch der Vertreter schwerlich eine zivilrechtliche Verpflichtung für einen Teil der Arbeiter wird begründen wollen.[85]) Wir haben dann so viel Einzelverträge als vertretene Personen, aber keinen Tarifvertrag. Jeder könnte über seine Rechte verfügen. Das widerspricht dem Zweck und Wesen des Tarifvertrages. Er bezweckt die Bindung einer möglichst großen Anzahl von Arbeitnehmern in gleicher Weise und gleicher Richtung, um das Ziel des Tarifvertrages, gerechten Ausgleich der Interessen und Wirtschaftsfrieden, zu erreichen. Die Durchführung ist nur möglich, wenn sich eine festgeschlossene Organisation dafür einsetzt. Sie verfügt über den nötigen Einfluß, um die Arbeitnehmer zu einem tariftreuen Verhalten anzuhalten.[86])

Die Frage der Tariffähigkeit einer unorganisierten Mehrheit ist heute kaum mehr von praktischer Bedeutung, da die meisten Tarifverträge von den Dauerorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgeschlossen werden.[87])

f) Das hauptsächlichste Ziel einer Vereinigung oder „Berufsvereinigung" muß die Erreichung günstiger Arbeits- und Lohnbedingungen sein; denn der Tarifvertrag bezweckt die Regelung entgegenstehender wirtschaftlicher Interessen. Tariffähig sind nur die wirtschaftlichen Vereinigungen, die Gewerkschaften, nicht die politischen, religiösen Vereine oder Sportvereine. Jedoch ist es kein Hindernis, daß neben dem wirtschaftlichen Hauptzweck noch andere Nebenzwecke verfolgt werden.[88])

Die Mittel der Erreichung des wirtschaftlichen Zweckes dürften für den Begriff der wirtschaftlichen Vereinigungen nicht von aus-

[85]) Vgl. Rundstein a. a. O., S. 80.

[86]) Zur Logl. a. a. O., S. 73 ff. u. Hueck, Tarifvertrag, a. a. O., Seite 57 ff.

[87]) Ueber die rechtliche Wirksamkeit d. unbegrenzten Tarifvertrages: Baum Gruchot 49, S. 271; Schall, Ihering Jahrb. 52, S. 351; Hüglin S. 90 f.; Kaeppe: Recht u. Wirtschaft, 2. Jahrg. 1913, S. 10 ff.

[88]) Vgl. Besch. d. R.A.M. v. 1. Sept. 1920, RABl. 20, S. 94; Sitzler: Tarifvertragsr. a. a. O., S. 16; Peters a. a. O., S. 30 ff.

schlaggebender Bedeutung sein. Auch Werkvereine sind wirtschaftliche Vereinigungen. Ihre Tariffähigkeit lehnten wir aber ab, weil ihnen die notwendige Selbständigkeit gegenüber dem Arbeitgeber fehlt.[89]) Es sei kurz erwähnt, daß die gewerkschaftlichen Spitzenverbände[90]) nicht tariffähig sind. Sie sind in den meisten Fällen keine Vereinigungen von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern im Sinne des österreichischen Gesetzes vom 18. III. 1919 oder der deutschen V.O. vom 23. XII. 1918, sondern Vereinigungen von Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigungen.[91])

Da die meisten Gewerkschaften sich über ein größeres räumliches Gebiet erstrecken, sind oft zur Wahrnehmung der lokalen Interessen Orts- und Bezirksstellen, auch Ortsvereine oder Zahlstellen genannt, eingerichtet. Hier erhebt sich die bedeutsame Frage, ob diese örtlichen Stellen tariffähig sind oder nur im Namen des Hauptverbandes den Tarifvertrag abschließen.

Nach österreichischem Rechte ist die Tariffähigkeit der Zweigvereine ohne Zweifel zu bejahen. Das Gesetz vom 15. November 1867 (RGBl. Nr. 134) über das Vereinsrecht behandelt die Zweigvereine als selbständige juristische Personen, für deren Konstituierung nach §§ 10, 13 Abs. 3 dieselben Bestimmungen maßgebend sind, wie für die großen Vereine.[92])

Nach deutschem Rechte ist für die Tariffähigkeit der Orts- und Bezirksstellen maßgebend, ob diese Stellen selbständige Vereine sind.[93]) Diese Feststellung muß im Einzelfall getroffen werden.

Bestimmt die Satzung die Tariffähigkeit der örtlichen Stellen und ihr Verhältnis zum Hauptverbande, so kann keine Unklarheit

---

[89]) Dersch, Schl. V.O., a. a. O., S. 513.

[90]) Als Spitzenorganisationen kommen gegenwärtig in Oesterreich in Frage: Als stärkste die Gewerkschaftskommission Oesterreichs, sozialistischer Richtung, die freien Gewerkschaften umfassend; die Zentralkommission der christlichen Gewerkschaften, die die christlich-sozialen Vereinigungen in sich schließt; der deutsche Gewerkschaftsbund für Oesterreich, die Vereinigung der völkischen Gewerkschaften (s. Lederer-Suchanek a. a. O., S. 802).

[91]) Vgl. Besch. d. RAM. v. 8. 8. 22 (N. Z. f. A. 22, Sp. 690), der jedoch eine Bevollmächtigung d. Spitzenverbandes z. Abschluß v. Tarifverträgen durch die ihm untergeordneten Gewerkschaften für zulässig hält.

[92]) Vgl. Schöndorf a. a. O., S. 74; Er verneint die Tariffähigkeit d. Zahlstellen, da sie keine Rechtssubjekte seien.

[93]) Sinzheimer: Grundzüge a. a. O., S. 69; Peters a. a. O., S. 30; Dechant a. a. O., S. 84.

bestehen. Oft fehlt es aber hieran. In einem solchen Falle wird nach der Rechtsprechung [94]) und Literatur [95]) folgendes maßgebend sein. Hat sich die Ortsstelle eine eigene Organisation gegeben, besorgt sie neben den für den Verband wahrzunehmenden Aufgaben besondere, die örtlichen Verhältnisse ihrer Mitglieder berührende Geschäfte und verfügt sie über eigenes Vermögen, so ist die Ortsstelle als selbständiger Verein anzusehen und tariffähig. Zur Auslegung kann für den Einzelfall die Definition des nichtrechtsfähigen Vereins des Reichsgerichts verwandt werden. Danach (RGZ. Bd. 60, S. 99 und Bd. 76, S. 96) ist der nichtrechtsfähige Verein „eine dauernde Verbindung einer größeren Anzahl von Personen zur Erreichung eines ihnen gemeinsamen Zweckes, die sich eine die wesentlichen Merkmale korporativer Organisationen enthaltende Gestaltung gegeben hat, einen Gesamtnamen führt, und bei welcher ein Wechsel in dem Mitgliederbestande, und zwar nicht vermöge besonderen Ausnahmerechts, sondern naturgemäß infolge des Wesens der Vereinigung stattfindet".

Auf der Arbeitnehmerseite kommt als Tarifpartei nicht nur eine einzelne Berufsvereinigung in Frage, sondern es kommen oft mehrere Berufsvereinigungen in Betracht. In gleicher Weise vereinigen sich oft auf der Arbeitgeberseite mehrere Vereinigungen beim Vertragsabschluß. Das Motiv für gemeinsamen Abschluß durch mehrere Arbeitnehmerorganisationen ist das Bestreben, dadurch an Macht in betreff der Erlangung günstiger Arbeits- und Lohnbedingungen zu gewinnen, und viele Arbeitnehmer auf die festgesetzten Löhne und Bedingungen zu verpflichten, um ein billigeres Angebot von Arbeit zu verhindern. Der Arbeitgeber will gleichfalls durch gemeinsamen Abschluß die Konkurrenz bekämpfen.

Sind so auf der Arbeitnehmerseite oder auf der Arbeitgeberseite oder auf beiden Seiten Parteien des Tarifvertrages mehrere Organisationen, so sprechen wir von einem „mehrgliedrigen" Tarifvertrag. Dieser ist ein einheitlicher Vertrag, der im Einverständnis

---

[94]) RGZ. Bd. 73, S. 92 ff.; Warneyers Entscheidungen, Ergänzungsband 1912, S. 468 ff.

[95]) Peters a. a. O., S. 30 ff.; Schöndorf a. a. O., S. 74; Schall a. a. O., S. 41; RABl. 1925, A. T. S. 420, Nr. 95; a. M. Sinzheimer, Vertrag I, S. 92, der den Abschluß eines Tarifvertrages durch eine Ortsstelle als im Namen des Verbandes vorgenommen ansieht. s. aber jetzt Sinzheimer: Grundzüge a. a. O., S. 69.

miteinander von mehreren Arbeitnehmer- bezw. Arbeitgeberorganisationen abgeschlossen wird.[96]) Eine solche Einheit ist wesentlich für den mehrgliedrigen Tarifvertrag. Die eine Organisation bindet sich an den Tarifvertrag, weil und damit sich die andere Organisation in gleicher Richtung bindet. Ein derartiger Tarifvertrag kann zustande kommen, indem schon von vorneherein beim Abschluß mehrere Organisationen auf der einen Vertragsseite im Einverständnis miteinander handeln, oder so, daß eine Organisation sich einem einfachen, schon abgeschlossenen Tarifvertrag nachher in Uebereinstimmung mit der schon gebundenen Vertragspartei anschließt.[97])

Fragen wir nach dem rechtlichen Verhältnis dieser Mehrheit der Parteien untereinander, so liegt es nahe, eine Gesamtschuldner- oder Gesamtgläubigerschaft im Sinne der §§ 891 ff. ABGB., nach deutschem Rechte, i. S. der §§ 421 ff. BGB. anzunehmen. Jedoch sind die Begriffe der Gesamtschuldner- und der Gesamtgläubigerschaft in unserem Falle nicht anwendbar, da es sich beim Tarifvertrag hauptsächlich um Unterlassungspflichten handelt. Die Tarifparteien verpflichten sich nämlich hauptsächlich, während der Geltungsdauer des Vertrages keine den Arbeitsfrieden störende Kampfmaßnahmen zu treffen.

Das Wesen der Gesamtschuld besteht darin, daß jede einzelne Person für das ganze haftet (§ 891), der Gläubiger aber, wenn ein Gesamtschuldner erfüllt hat, von den übrigen nichts mehr fordern darf (§ 892). Die Unterlassungspflicht des Tarifvertrages kann aber der einzelne gar nicht erfüllen, denn erfüllt wird nur, wenn alle unterlassen. Auch ist es nicht so, daß bei der Erfüllung durch einen Gesamtschuldner der Gläubiger nichts mehr fordern dürfe. Unterläßt nun ein Gesamtschuldner, so ist dem Gläubiger garnicht damit gedient. Damit sein Vertragsinteresse erfüllt werde, muß er vor allem die Unterlassung von allen ganz und zu jeder Zeit for-

---

[96]) Vgl. Sinzheimer: Vertrag ao. II, S. 229 ff.; Tarifgesetz a. a. O., S. 81; Grundzüge, S. 256; Schall a. a. O., S. 101.

[97]) Vgl. Sinzheimer: Vertrag II, S. 270 oben, über die successive Begründung des mehrgliedrigen Tarifvertrags s. bes. Schall a. a. O., S. 101 ff. Ob ein einheitlicher Tarifvertrag vorliege oder mehrere inhaltsgleiche Tarifverträge, müsse durch die Auslegung des Parteiwillens ermittelt werden. . . . . „vielmehr kommt es darauf an, ob der einzelne Arbeitgeber mit Rücksicht auf das gleiche Verhalten seiner Genossen den Tarif anerkennt oder unabhängig von ihnen handelt." (Schall a. a. O., S. 102.)

dern dürfen. Auch ist es im Sinne der Gesamtgläubigerschaft nicht so, daß die übrigen Mitgläubiger keinen Anspruch mehr hätten, wenn dem einen Mitgläubiger gegenüber unterlassen würde (§ 843), denn das Gesamtinteresse, daß alle unterlassen, hat sie zusammengeführt und jeder Mitgläubiger muß die Unterlassung fordern dürfen. Hieraus dürfte sich ergeben, daß die Vorschriften über die aktive und passive Korrealschuld (§ 891 ff.) nicht für Unterlassungspflichten anwendbar sind . Der Vertragszweck kann nur erreicht werden, wenn jeder Gläubiger berechtigt ist, die Unterlassung zu fordern und jeder ganz verpflichtet ist, wie wenn er allein stünde, und Tatsachen, die in der Person des Schuldners oder Gläubigers eintreten, auch nur gegen die betreffende Person wirken, bei der sie eintreten.[98]) Der Schuldner braucht für das Zuwiderhandeln seines Mitschuldners nicht einzustehen, weil es sich bei den negativen Leistungsschulden um selbständige, inhaltsgleiche Einzelverpflichtungen handelt (Lehmann a. a. O., S. 307). Nach österreichischem Rechte dürften mehrere Parteien als eine Gesellschaft des bürgerlichen dürften mehrere Parteien als eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts aufzufassen sein, das eine Solidarhaftung der einzelnen Gesellschafter im Gegensatz zum deutschen Rechte nicht kennt.[99]) Mit Rücksicht auf die besondere Natur des mehrgliedrigen Tarifvertrages ist jedoch eine Einschränkung bei dem vorhergehenden Resultat zu machen. Es darf nicht jeder Partei freistehen, Sonderabreden betreffs Veränderung oder Aufhebung des Tarifvertrages zu treffen, denn das würde den Vertragszweck gefährden.[100]) Jede Partei hat ein Interesse daran, daß der Vertrag so bestehen bleibt, wie er abgeschlossen wurde. An einem veränderten Vertrag wird sie meistens kein Interesse mehr haben. Gefährdet der eine Ver-

---

[98]) Ueber die Nichtanwendbarkeit der Vorschriften über die Gesamtschuld- und Gesamtgläubigerschaft bei Unterlassungspflichten und Vervielfältigung der Obligation bei mehrgliedrigem Tarifvertrag siehe bes. Wendt a. a. O., S. 70 ff.; Sinzheimer, Vertrag II, S. 231 id. Tarifgesetz a. a. O., S. 83 ff.; id. Grundzügen a. a. O., S. 256; Lehmann a. a. O., S. 314 ff.; Dernburg a. a. O., Bd. II, 1. T., S. 367; Schöndorf a. a. O., S. 45 ff.; nebst Anm. auf S. 43; Schall a. a. O., Seite 98.

[99]) Pfaff-Schey 5866 (vgl. Schöndorf a. a. O., S. 46).

[100]) Sinzheimer: Tarifgesetz a. a. O., S. 83; id. Grundzüge, S. 256, § 8 der Entw. des Tarifges. a. a. O., S. 491.

tragsbeteiligte den Vertragszweck oder macht er ihn unmöglich, so muß den übrigen Vertragsbeteiligten das Recht zu sofortigem Rücktritt eingeräumt werden.[101])

§ 8.

2. Die Stellung des Berufsvereins im Rechtsverkehr.

Nach österreichischem Rechte sind die Tarifparteien, wie wir sahen, grundsätzlich rechtsfähige Vereine, da das österreichische Recht den nichtrechtsfähigen Verein des deutschen BGB. nicht kennt.[102])

Als wesentliches Erfordernis der Tariffähigkeit einer Berufsvereinigung wird die Rechtsfähigkeit (sowohl im österreichischen, als auch im deutschen Rechte) nicht zu gelten haben, da die Gesetzgebung hierüber keine bindenden Vorschriften aufstellt, sondern auch hier dem freien Willen der beteiligten Parteien möglichst weiten Spielraum läßt.[103]) Im deutschen Rechte sind die Arbeitnehmervereinigungen meistens nicht rechtsfähige Vereine, um die Haftung des Vereins aus § 31 BGB., der für rechtsfähige Vereine gilt, auszuschließen. Hiernach ist der rechtsfähige Verein verantwortlich für den Schaden, den der Vorstand, ein Mitglied desselben oder ein anderer verfassungsmäßig berufener Vertreter durch eine zum Schadensersatz verpflichtende Handlung verursacht. Durch Art. 124 Abs. 2 R.V. sind die Beschränkungen der Rechtsfähigkeit für Vereine mit religiösem, politischem und sozial-politischem Zweck nach § 43 Abs. 3 und § 61 Abs. 2 BGB. aufgehoben.

Sie können demnach nach § 21 BGB. durch Eintragung in das Vereinsregister Rechtsfähigkeit erlangen, da ihr Zweck nicht auf einem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet ist. Zwar verfolgt die Berufsvereinigung wichtige wirtschaftliche Ziele, die Hebung der Löhne und Besserung der Arbeitsbedingungen, aber sie hat keinen wirtschaftlichen Betrieb.[104]) Wegen der besonderen wirtschaftlichen Ziele ist die Berufsvereinigung oder Gewerkschaft

---

[101]) Sinzheimer: Vertrag S. 234 ff.; bes. Schall a. a. O., S. 99 über das Rücktrittsrecht wegen Vereitelung oder Unmöglichmachung des bezw. Erfolges bei einer Kartellvereinbarung, s. RG. 53, S. 22.

[102]) Schöndorf a. a. O., S. 47.

[103]) Dechant a. a. O., S. 86.

[104]) Oertmann: Arbeitsvertragsrecht a. a. O., S. 264.

keine politische Vereinigung, was für das deutsche Recht von der Praxis bejaht wurde. Das Hilfsdienstgesetz vom 26. 6. 26 beseitigte die Unterstellung der Berufsvereine unter das Recht der politischen Vereine. Dies war bedeutsam wegen der Beschränkungen des deutschen Reichsvereinsgesetzes.[105]) Die Rechtsverhältnisse für die rechtsfähigen Vereine sind in den Vorschriften §§ 21 ff. genau geregelt, für die nichtrechtsfähigen Vereine ergeben sich Besonderheiten. Nach § 54 BGB. haftet der im Namen des nichtrechtsfähigen Vereins Handelnde persönlich, mehrere als Gesamtschuldner. Was die Haftung der Vereinsmitglieder anlangt, so wird diese durch die Satzung näher umschrieben, z. B. ist sie auf das Vereinsvermögen beschränkt. Die bevollmächtigten Geschäftsführer können nur soweit die Mitglieder verpflichten, als sie nach der Satzung Vertretungsmacht besitzen.[106]) Das Reichsgericht (J. W. 1907, S. 136, Nr. 16) führt aus: „Die gesamtschuldnerische Haftung aus §§ 427, 714 BGB. gilt nur im Zweifel; sie ist ausgeschlossen, wenn in dem Zugeschlossenen Vertrag ausdrücklich oder auch nur stillschweigend ein Anderes verabredet ist. Letzteres ist insbesondere dann der Fall, wenn aus den Satzungen des nichtrechtsfähigen Vereins eine Beschränkung der Mitgliederhaftung auf das Vereinsvermögen oder den Anteil desselben an diesem hervorgeht, und die Satzungen dem anderen Teil bekannt gewesen sind." Es bedarf nicht einmal einer ausdrücklichen Satzungsbestimmung, sondern eine stillschweigende Beschränkung, die sich aus den Umständen und den besonderen Interessen des Vereins ergibt, dürfte genügen.[107])

Ein besonderer Nachteil ergibt sich für den nichtrechtsfähigen Verein aus § 50 ZPO. Danach hat er zwar die passive Parteifähigkeit, aber nicht die aktive. Er kann als Verein keine obligatorischen Ansprüche aus dem Tarifvertrag geltend machen. Die Ansprüche müssen dann durch sämtliche Mitglieder verfolgt werden, ein umständlicher und wenig brauchbarer Weg (vgl. RGZ. 78, S. 106). Auch die Geltendmachung von Verpflichtungen gegen einen rechtsfähigen Verein ist wesentlich vereinfacht gegenüber der gegen einen nicht rechtsfähigen. Deshalb wird von vielen Autoren die Rechts-

---

[105]) Peters a. a. O., S. 30 ff.

[106]) Vgl. Staudinger, Kom., a. a. O., S. 266, VI. zu § 54 und die dort angegebene zahlreiche Literatur.

[107]) Vgl. Peters a. a. O., S. 34.

fähigkeit der Tarifpartei gefordert.[108]) § 5 des Entwurfs eines Tarifgesetzes bestimmt, daß tariffähige Vereinigungen in Angelegenheiten, die einen bestehenden Tarifvertrag betreffen, rechtsfähig sind.[109]) Zu bemerken ist jedoch, daß im arbeitsgerichtlichen Verfahren des deutschen Rechtes der nichtrechtsfähige Verein nach § 10 Arbeitsgerichtsgesetz aktiv parteifähig ist.

§ 9.

3. Die innere Struktur der Berufsvereinigung mit Rücksicht auf ihre Tariffähigkeit.

Die Darstellung der inneren Struktur einer Berufsvereinigung, ihrer Verfassung und Verwaltung würde eine große Menge Einzelfragen zu umfassen haben, wie die über die Satzung, Zweck und Ziel der Berufsvereinigung, die Mitgliedschaft, ihre Begründung und ihr Erlöschen, die Beitragspflicht der Mitglieder, die Leistungen der Vereinigungen an die Mitglieder, besonders über ihre Organe und Vertretung nach außen, Versammlungen und Beschlußfassung und vieles andere. Von diesen Fragen interessieren uns nur die, die im engeren Zusammenhang mit der Tariffähigkeit der Berufsvereinigung stehen, und uns Antwort auf die anfangs gestellte Hauptfrage unserer Abhandlung geben, wie die Vereinigung, als meistens vorkommende Tarifvertragspartei, inbezug auf ihre Tariffähigkeit beschaffen sei muß.

Es sind hier vier Fragenkomplexe zu behandeln:

1. Ist jede Vereinigung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern schlechthin befugt, Tarifverträge abzuschließen und ihre Mitglieder durch sie zu verpflichten oder muß die Satzung oder der Verbandszweck diese Befugnis ergeben?
2. Bedeutet die Ausscheidung des Abschlusses von Tarifverträgen aus dem Aufgabenkreis der Vereinigung den Ausschluß der Tariffähigkeit oder nur den der Tarifberechtigung?
3. Kann die Tariffähigkeit durch die Satzung der Vereinigung ausgeschlossen werden?
4. Bedarf es einer besonderen Ermächtigung des Vorstandes oder eines anderen Organs zur Berechtigung zum Tarifvertragsabschluß durch die Satzung?

[108]) Dechant a. a. O., S. 86 u. die dortige Literatur.
[109]) R.A.Bl. 21, S. 491.

Ad 1) Das österreichische Spezialgesetz über den Kollektivvertrag und ebenso die deutsche V.O. über den Tarifvertrag geben über diese wichtigen Fragen keine Auskunft. So gehen die Meinungen sehr auseinander. Baum hat behauptet (J.W. 1919, S. 970, 73), daß § 1 der deutschen V.O. vom 23. XII. 1919 — dasselbe Gesetz hat für § 11, Abs. 2 des österreichischen Gesetzes vom 18. XII. 1919 zu gelten — jeder Vereinigung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern das Recht zum Abschluß von Tarifverträgen gebe. Es sei nicht nötig, daß zu den Aufgaben der Vereinigung der Abschluß von Tarifverträgen oder auch nur die Vertretung der Interessen der Vereinigung gegenüber dem sozialen Gegenspieler gehöre. Dieser Ansicht ist nicht beizustimmen. Nach Baum könnte jeder Gesangverein oder Kegelklub einen wirksamen Tarifvertrag abschließen. Immerhin müßten es Arbeitgeber- bezw. Arbeitnehmergruppen sein. Aus dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages und seiner gesetzlichen Regelung ist nach herrschender Meinung zu entnehmen, daß die betreffende Vereinigung es sich zur Aufgabe machen muß, auf dem Gebiete des Lohnwesens und der Regelung von Arbeitsbedingungen gegenüber dem Gegenspieler durch Abschlüsse von Tarifverträgen für ihre Seite Erfolge zu erzielen. Der Tarifvertrag bezweckt gerade die Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen, und die gesetzlichen Bestimmungen setzen die Wirkungen der unter bestimmten Voraussetzungen zustande gekommenen Tarifverträge fest. Gehört der Abschluß von Tarifverträgen nicht zu dem Aufgabenkreis einer Berufsvereinigung, so ist sie keine solche im Sinne des österreichischen Spezialgesetzes bezw. der deutschen Verordnung; ihre Tariffähigkeit ist dann zu verneinen.[110])

Es ergibt sich die weitere Frage, wie die Tariffähigkeit erkannt werden kann und wann sie gegeben ist.

Grundsätzlich wird maßgebend sein, ob die Satzung die Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen durch Abschluß von Tarif-

[110]) Vgl. RGZ. Bd. 107, S. 144; Bd. 111, S. 354; Nipperdey a. a. O., S. 6 ff.; Sitzler, Tarifvertragsv. a. a. O., S. 17; Kaskel: Arbeitsrecht a. a. O., S. 17; Dechant a. a. O., S. 85; Hueck, Tarifrecht a. a. O., § 4; Tarifvertrag a. a. O., S. 54; Urt. d. KG. v. 15. II. 22 in d. N. Z. f. A. 1924, Sp. 53; Dersch a. a. O., Schl. V.O., S. 158; Wölbling, D.J.Z. 1919, S. 299; § 4 des Entwurfs zum Tarifgesetz; Sinzheimer a. a. O., Tarifgesetz, S. 62; Hoeniger, Jahrbuch, IV. Bd., a. a. O., S. 68 f.; die Tarifvertragsparteifähigkeit und die dort angegebenen zahlreichen Entscheidungen.

verträgen als Aufgabe der betreffenden Vereinigung erklärt.[111]) RG. (Bd. 107, S. 144) führt aus: „Nach alledem muß für die streitige Frage, ob die betreffende Vereinigung den Abschluß von Tarifverträgen zu ihrem Aufgabenkreis rechnet, ausschlaggebend sein, ob in der Satzung vorgesehen ist, daß die Regelung der Arbeitsverhältnisse von Angestellten und namentlich der Abschluß von Tarifverträgen zu den Aufgaben des Vereins gehört.“ [112]) In manchen Fällen wird es an einer ausdrücklichen Satzungsbestimmung über den Abschluß von Tarifverträgen fehlen. Dann genügt es, wenn nach dem Vereinsstatut oder dem Vereinszweck sich stillschweigend die Regelung der Arbeitsbedingungen als Aufgabe der Vereinigung ergibt.[113])

In der Regel dürfte bei Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen, die die sonstigen notwendigen Voraussetzungen erfüllen, eine Vermutung für deren Tariffähigkeit gegeben sein.

In der Entscheidung Bd. III, S. 354, bejaht das Reichsgericht die Tariffähigkeit, „wenn aus dem Charakter und dem Wesen des Vereins klar und zweifelsfrei erhelle, daß die Eigenschaft der Vereinsmitglieder als Arbeiter feststehe und der Verband sich auf dem Gebiete der Lohn- und Arbeitsbedingungen sich betätigen soll“. Sinzheimer (Anm. z. R.G.Z. 111, S. 354) folgert hieraus, die Tariffähigkeit käme nach Ansicht des Reichsgerichts einer wirtschaftlichen Vereinigung von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern ohne weiteres zu. Dies ist m. E. nicht richtig. Es wird in demselben Urteile gerade betont, daß aus der Verfolgung wirtschaftlicher Zwecke die Tariffähigkeit allein nicht zu folgern sei. Zudem will das Reichsgericht mit seiner Ausführung gegenüber der Entscheid. Bd. 107, S. 144 ff. (J. W. 1924, S. 52), in der eine ausdrückliche Satzungs-

---

[111]) Vgl. vorstehende Literatur.

[112]) Vgl. § 4 des Entwurfes eines Tarifgesetzes a. a. O., S. 491; Schl. Vs. 1923, S. 91; bes. Besch. R.A.M. vom 16. Oktober 1922, Schl. Vs. 1923, S. 7, II; „und sich die Ermächtigung des Vereins zum Abschlu ßvon Tarifverträgen aus seiner Satzung oder tatsächlichen Uebung ergibt.“

[113]) RGZ. Bd. 111, S. 354 bejaht die Tariffähigkeit, wenn der Verbandszweck die wirtschaftliche Interessenvertretung und Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen gegenüber der Gegenpartei ergibt, desgl. Nipperdey, Rechtsprechung, a. a. O., S. 10; Der Wille zum Abschluß von Tarifverträgen muß jedenfalls vorhanden sein (Beschl. d. Schl. A. Bremen vom 14. 3. 28, Hoeniger, Jahrbuch, IV. Bd., S. 69); Dersch, Schl. V.O. S. 158; Sitzler, Tarifvertragsv. S. 17; Kaskel: Arbeitsrecht, S. 17.

bestimmung den Tarifabschluß als Verbandszweck bezeichnen muß, nur sagen, daß die Aufgabe des Tarifvertragsabschlusses sich stillschweigend aus den näheren Umständen ergeben könne, aber immer doch irgendwie, wenn auch nicht wörtlich in der Satzung zum Ausdruck kommen muß, und daß dies gerade Voraussetzung für die Tariffähigkeit ist. Der Unterschied in RGZ. Bd. 111, S. 354, und 107, S. 144 ff. ist, wie auch Nipperdey [114]) hervorhebt, kein Gegensatz, sondern derselbe Grundgedanke. Der Unterschied ist derselbe, wie bei einer ausdrücklichen und stillschweigenden Willenserklärung.

Ad 2) Wir haben im vorhergehenden die Tariffähigkeit verneint, wenn sich der Abschluß von Tarifverträgen als zum Aufgabenkreis der betreffenden Vereinigung gehörend nicht aus ihrer Satzung oder dem Vereinszweck ergibt bezw. ausdrücklich ausgeschlossen ist. Diese besondere Zwecksetzung ist Voraussetzung für die Tariffähigkeit. [115])

In der Literatur herrscht Streit darüber, ob zum wirksamen Abschluß von Tarifverträgen außer der nach objektiven Merkmalen zu bestimmenden Tariffähigkeit noch die Tarifberechtigung gehört, d. h. „der in der Satzung zum Ausdruck gelangte Wille des Verbandes . . . . . von seiner gesetzlichen Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen Gebrauch zu machen" (RGZ. Bd. 111, S. 354 ff.). [116]) Von namhaften Autoren wie Kaskel [117]), Dersch [118]) im Gegensatz zum Reichsgericht [119]) und Nipperdey [120]) wird außer der Tariffähigkeit, die Tarifberechtigung, die Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen gefordert.

---

[114]) Nipperdey: Rechtsprechung, S. 4 ff. Gegen das Urteil des RGZ., Bd. 107, S. 144, über die Tariffähigkeit des Anwaltsvereins s. Baum J. W. 24, S. 3406c.

[115]Vgl. Hueck: Recht des Tarifvertrags a. a. O., S. 54; Tarifrecht, III. Bd., S. 24; N. Z. f. A. 26, Sp. 465; Nipperdey: Beiträge a. a. O., S. 78; Dechant a. a. O., S. 85; besonders § 4 des Entwurfes zum Tarifgesetz.

[116]) Gew. Kfm. Ger. 30, S. 164 (Hoeniger, Jahrbuch, Bd. II, S. 90): „Unter der Frage der Tarifberechtigung ist die Frage zu verstehen, ob eine tariffähige Vereinigung von ihrer Tariffähigkeit Gebrauch machen will." (Entscheid d. Schl. für den Bezirk Westfalen vom 5. 9. 24; Schl. S. 24, S. 172.)

[117]) a. a. O., S. 17.

[118]) Sch. V.O. a. a. O., S. 158.

[119]) RGZ. 111, S. 354.

[120]) Nipperdey: Rechtsprechung, a. a. O., S. 15; Beiträge, Seite 75 ff.

Der Unterschied zwischen dieser Ansicht und unserer Meinung ist im Resultat nicht so groß, wie es den Anschein hat. Was hier unter den Begriff der besonderen Tarifberechtigung gefaßt wird, bezeichneten wir als Voraussetzung der Tariffähigkeit, während nach den genannten Autoren die Tarifberechtigung zu dem wirksamen Abschluß von Tarifverträgen zu der ohne diese schon gegebenen Tariffähigkeit hinzutreten muß. Lehnt also eine Vereinigung in der Satzung den Abschluß von Tarifverträgen ab, so bedeutet das für die entgegenstehende Ansicht nur Ausschluß der Tarifberechtigung und nicht der Tariffähigkeit.

Außerdem unterscheidet Kaskel [121]) noch zwischen materieller und formeller Tarifberechtigung. [122]) Nach ihm ist die Tariffähigkeit die Fähigkeit, Träger tariflicher Rechte und Pflichten zu sein. Sie sei eine rechtliche Fähigkeit, eine Eigenschaft, ein rechtliches Können, dagegen nicht ein Recht, eine Befugnis, ein Dürfen. Sie werde wie die Eigenschaft der allgemeinen Rechtsfähigkeit nach objektiven Merkmalen bestimmt. Tarifberechtigung sei die Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen, also ein subjektives Recht, ein Dürfen, das durch den subjetiven Willen der Mitglieder der Vereinigung übertragen werde. Es liege materielle Tarifberechtigung vor, wenn der Vereinigung von den Mitgliedern die einheitliche Regelung der Arbeitsbedingungen gegenüber einem sozialen Gegenspieler übertragen sei. Formelle Tarifberechtigung sei gegeben, wenn die Vereinigung die Befugnis habe, diese Regelung in der besonderen Form des Tarifvertrages vorzunehmen. Eine gewollte Tarifunfähigkeit gäbe es nicht. Dagegen hänge die materielle Tarifberechtigung ausschließlich vom Willen der Vereinigung ab, sie könne daher ausgeschlossen werden. Auch die formelle Tarifberechtigung könne die Vereinigung trotz bestehender materieller Tarifberechtigung ausschließen, aber der Ausschluß wirke nur im Verhältnis gegenüber den Organen der Vereinigung, denen damit der Abschluß von Tarifverträgen und die Anrufung der Schlichtungsbehörden verboten werde.

Gegen die formelle Tarifberechtigung Kaskels im erwähnten Sinne ist einzuwenden, daß sie sich von der materiellen nicht

[121]) N. Z. f. A. 1926, S. 1 ff.
[122]) Jetzt aufgegeben: Kaskel, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 1928, S. 26, Anm. 4.

trennen läßt, denn Tarifberechtigung müßte bedeuten: Befugnis zur Regelung der Arbeitsbedingungen in der besonderen Form des Tarifvertrages — also Kaskels formelle Tarifberechtigung. M. E. fällt der Begriff der Tarifberechtigung mit der Tariffähigkeit zusammen. Eine Scheidung beider Begriffe läßt sich nicht durchführen.

Tariffähigkeit ist die rechtliche Fähigkeit, Träger der aus dem Tarifvertrag entspringenden Rechte und Pflichten zu sein, und dieser rechtlichen Fähigkeit ist die Befugnis oder Berechtigung zum Tarifvertragsabschluß immanent. Die Tariffähigkeit „als rechtliches Können" nach Kaskel (N. Z. f. A. 1926, S. 4 ff.) ist zugleich ein rechtliches Dürfen.[123])

Der Ausführung Goepperts (N. Z. f. A. 1925, S. 321 ff.) „Die Tarifberechtigung ist ein Können, das der einzelne Verein kraft seines Organisationsstatuts, der Satzung, besitzt und bei dessen Fehlen er von der Eigenschaft der Tariffähigkeit keinen Gebrauch machen kann", tritt mit Recht Gerber[125]) entgegen. Goeppert setze die Tariffähigkeit in Abhängigkeit von der Tarifberechtigung, während das Umgekehrte der Fall sei. Die Tarifberechtigung im Sinne eines rechtlichen Dürfens ergibt sich aus der Tariffähigkeit, aber nach unserer Ansicht ist der Hinweis der Satzung, nach dem die Berufsvereinigung berechtigt sein soll, Tarifverträge abzuschließen, auch sonst Tarifberechtigung genannt, Voraussetzung für die Tariffähigkeit.

Ad. 3) Im engsten Zusammenhange mit der Frage, ob die Tariffähigkeit den Vereinigungen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ohne weiteres zukomme oder erst gegeben ist, wenn die Satzung oder der Verbandszweck den Tarifvertragsabschluß in den Aufgabenkreis der Vereinigung zieht, steht die sehr umstrittene und in der deutschen Literatur oft erörterte Frage der gewollten Tarifunfähigkeit, d. h. ob die Möglichkeit besteht, die Tariffähigkeit durch die Satzung auszuschließen. Wenn man für die Tariffähigkeit, wie wir es taten, den selbstgesetzten Verbandszweck maßgebend sein läßt, so würde hieraus zu folgern sein, daß die betreffende Ver-

---

[123]) Goeppert, N. Z. f. A. 25. Sp. 334 bezeichnet im Gegenteil hierzu die Tarifberechnung als ein rechtliches Können.
[124]) Vgl. Nipperdey: Rechtsprechung, S. 4.
[125]) Gerber a. a. O., S. 52.

einigung durch Ausschluß des Tarifabschlusses aus ihrem Aufgabenkreis die Tariffähigkeit beseitigen kann.[126])

Die Streitfrage der gewollten Tarifunfähigkeit wird erst akut, wenn es sich um den Abschluß eines Zwangstarifvertrages nach deutschem Recht durch Verbindlicherklärung eines Schiedsspruches handelt. Beim freiwilligen Abschluß des Tarifvertrages wird, wenn die Satzung den Abschluß ablehnt, der Vorstand keinen Tarifvertrag abschließen. Zudem wird dadurch dem Vorstand die Vertretungsmacht genommen, nach außen hin wirksame Tarifverträge abzuschließen,[127]) wogegen beim Zwangstarifvertrag der Verband wider seinen Willen vom Schlichtungsverfahren ergriffen wird. Die Bedeutung der Verbindlicherklärung des Schiedsspruches nach deutschem Recht liegt darin, daß sie die Zustimmung der Partei bezw. der Parteien ersetzt, daß im übrigen aber die Parteien die gleichen Voraussetzungen für ihre Tariffähigkeit erfüllen müssen, wie beim freiwilligen Abschluß. Der Abschluß eines Zwangstarifvertrages kommt daher nur für eine Vereinigung in Frage, die sonst freiwillig abschließen kann. Wenn nun die Vereinigung die Möglichkeit hat, die Tariffähigkeit auszuschließen, besitzt sie nicht mehr die für das Schlichtungsverfahren notwendige rechtliche Qualifikation.[128])

Das österreichische Recht kennt keine Verbindlicherklärung eines Schiedsspruches, die den Zwangsabschluß eines Tarifvertrages hervorruft, wie das deutsche Recht. Das Einigungsamt, das als Schlichtungsstelle fungiert, ist nach § 12 des Gesetzes vom 18. Dezember 1919 nur berufen, „bei Verhandlungen über den Abschluß oder die Abänderung von Kollektivverträgen mitzuwirken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Parteien oder von einer Behörde gestellt wird". Eine arbeitsrechtliche Entscheidung (G.H.Slg. 3536 Anmerk. 1 bei Lederer-Suchanek S. 702) verneint

---

[126]) Hueck, N. Z. f. A. 1926, Sp. 642; Nipperdey: Rechtsprechung S. 4.

[127]) RGR. Kom. a. a. O., S. 46. § 26 Anm. 3; Oertmann, Allgem. T. a. a. O., S. 105, § 26 Anm. 4: „Vertretungsmacht besteht nur für solche Geschäfte, die in den Rahmen des Vertreterzwecks fallen." RGZ. Bd. 25, S. 261; Hueck, N. Z. f. A. 1926, Sp. 643; Staudinger, I. Bd., § 26, Anmerk. 7 a. a. O., S. 127. Der Umfang der Vertretungsmacht sei abhängig von der Rechtsfähigkeit und diese werde durch den Vereinszweck beschränkt.

[128]) Hueck, Z. Z. f. A. 26, Sp. 644.

ausdrücklich die Befugnis des Einigungsamtes, durch Entscheidung den Unternehmer zum Abschluß eines Kollektivvertrages zu verhalten. Die übrigen Befugnisse des Einigungsamtes, die rechtsprechende Tätigkeit auf dem Gebiete des Betriebsrätegesetzes vom 15. Mai 1919 in den Fällen § 6 ff. des Ges. über den Kollektivvertrag und die Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnisse nach § 7 ff. desselben Gesetzes, die als Resultat auch nur einen Schiedsspruch mit Freiheit der Annahme durch die Parteien kennt, (§ 7, Ziff. 6 des Ges. vom 18. XII. 19), interessieren uns hier nicht.

Diese abweichende Regelung im österreichischen Recht entspringt dem stärkeren Bestreben, weitgehende Freiheit auf dem Gebiete des Tarifrechts walten zu lassen, um jeden, der Entwickelung des Tarifwesens schädlichen, bürokratischen Zwang auszuschalten.[129])

Da es in Oesterreich also keinen Zwangstarifvertrag gibt, fehlte m. E. die Veranlassung zur Aufwerfung und kritischen Beleuchtung der gewollten Tarifunfähigkeit. Diese so wichtige Frage ist, soweit ich sehe, in der österreichischen Literatur kaum behandelt worden. Da sie aber für das deutsche Recht von großer Bedeutung ist und bei einer eventuellen Aenderung des österreichischen Rechtszustandes auch praktisch die gleiche Wichtigkeit erlangen könnte, muß sie als mit der Frage der Tariffähigkeit in engem Zusammenhang stehend, hier erörtert werden.

Von den Gegnern der „gewollten Tarifunfähigkeit" werden verschiedene Gründe für die Bedeutungslosigkeit des Ausschlusses von Tarifverträgen aus dem Verbandszweck angeführt.

Nach Sinzheimer[130]) ist die Tariffähigkeit eine öffentlich-rechtliche Eigenschaft, über die der Verband nicht verfügen kann. Sie sei mit der Vereinigung von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern vorhanden.

Eine Möglichkeit des Ausschlusses der Tariffähigkeit widerspreche dem Art. 165 R.V., der auch ein öffentliches Interesse an Tarifverträgen bekunde. Erdel[131]) begründet seine Ansicht in ähnlicher Weise. Nach Art. 165 R.V. seien die Arbeitgeber und An-

---

[129]) Pribram: Archiv S. 665.
[130]) Anm. 8 zur RGZ. 111, S. 354. (J. W. 26, I. Bd., S. 404.)
[131]) J. W. 127 I. a. a. O., S. 239.

gestellten dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen mitzuwirken. Die Organisationen seien als Tarifparteien anerkannt. Sie könnten nicht nur Tarifverträge abschließen, sondern sollten abschließen, um die Waffengleichheit im Interessenausgleich zu verbürgen. Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände seien dafür gegründet und bestimmt, die Interessen ihrer Mitglieder wahrzunehmen. Wenn eine solche Vereinigung den Tarifvertragsabschluß ablehne, so widerspreche das ihrem Wesen. Auf die Tarifberechtigung komme es nicht an. Joerges [132]) meint, wenn eine Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigung vorhanden sei, so sei sie ohne Rücksicht auf den Inhalt der Satzung berechtigt, einen Tarifvertrag abzuschließen. Auch für ihn ist die Tarifberechtigung ohne Bedeutung. Er verweist, wie Erdel und Sinzheimer, auf Art. 165 R.V. Dem Gesetzgeber scheine der Tarifvertrag und die Tariffähigkeit der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen der beste Weg zum Ausgleich der verschiedenen Machtverhältnisse. § 1 der deutschen V.O. enthalte keinen Anhaltspunkt dafür, daß die Vereinigungen solche mit Tarifberechtigung seien. Auf diese Feststellung kommt es aber bei der „gewollten Tarifunfähigkeit" gar nicht an. Zu beweisen ist, wie auch Goeppert [133]) richtig betont, die Tariffähigkeit trotz entgegenstehender Satzungsbestimmung. Gerber [134]) führt aus: „Die Tariffähigkeit ist ein öffentlich-rechtlicher Status. Sie ist ihrem Wesen nach öffentlich-rechtliche Geschäftsfähigkeit als Obrigkeitsperson im Bereiche der arbeitsrechtlichen Selbstverwaltung." Sie sei an objektive Voraussetzungen geknüpft und damit der Einwirkung durch die Beteiligten grundsätzlich und vollständig entzogen. Bemerkenswert ist auch der Satz, der an andere Begründungen anklingt: „Tariffähig ist eine Person nicht, weil und wenn sie es sein will, sondern, wenn und weil sie Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigung oder Arbeitgeber ist." (S. 46 des Gutachtens.)

M. E. treffen die vorgenannten Begründungen nicht den Kernpunkt der Sache. Sie stützen die Unmöglichkeit der „gewollten Tarifunfähigkeit" mehr oder weniger auf den Satz: Wenn eine Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigung gegeben ist, so ist sie tarif-

[132]) Schl. W. 1924, S. 157.
[133]) Goeppert, N. Z. f. A. 25, Sp. 323.
[134]) Gutachten a. a. O., S. 62.

fähig. Der Wille, sie auszuschließen, ist belanglos. Eine derartige Begründung reicht nicht aus. Man kann ruhig zugeben, daß die Tariffähigkeit den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen zukomme, und daß sie nach dem neueren Rechte für geeignet angesehen werden, einen Interessenausgleich im Wege des Tarifabschlusses herbeizuführen, aber es ist dann noch zu beweisen, wann eine solche Vereinigung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern vorliegt oder, wie wir zu Anfang der Abhandlung besonders hervorhoben, welche Voraussetzungen die betreffende Vereinigung erfüllen muß, um tariffähig zu sein. So gesehen, ist die Tariffähigkeit nur das logische Ergebnis eines durch gewisse Merkmale gekennzeichneten Tatbestandes. Es kann sich nicht mehr um die Frage des Ausschlusses der Tariffähigkeit handeln – diese steht, wenn die Voraussetzungen vorliegen, unerbittlich fest —, sondern um die Frage, ob eine für die Tariffähigkeit notwendige Voraussetzung ausgeschlossen werden kann. Das ist m. E. der allein richtige und leicht gangbare Weg der Erörterung.

Das österreichische Gesetz vom 18. XII. 1919 gibt nur eine Definition der Tarifverträge, die unter anderem besagt, daß sie zwischen Arbeitgeber und Arbeitgebervereinigung einerseits und Arbeitnehmervereinigungen andererseits abgeschlossen werden, und die deutsche Tarifverordnung vom 1. III. 28 schreibt den zwischen diesen Parteien abgeschlossenen Verträgen bestimmte rechtliche Wirkungen zu, während diese im österreichischen Gesetze in einem besonderen Paragraphen der Definition folgen. Das ist nur ein Unterschied in der äußeren Formulierung des Tatbestandes, grundsätzlich bedeuten beide Regelungen dasselbe und gleich wenig. Sie enthalten keine Angaben, wie die erwähnten Vereinigungen näher beschaffen sein müssen.[135]) Es ist nicht richtig, wenn Joerges sagt, durch die Tarifverordnung sei den Vereinigungen die Tariffähigkeit schlechthin beigelegt. (Schl. Wes. 1924, S. 157 ff.).

Hueck wählt für die Behandlung der „gewollten Tarifunfähigkeit" denselben Ausgangspunkt, wie wir. Er führt aus: „Es fragt sich, an welche Voraussetzungen das Recht die Tariffähigkeit des Verbandes knüpft und ob nicht ein Verband in der Lage ist, durch

[135]) RGZ. Bd. 107, S. 144; Bd. 111, S. 354 ff.; Nipperdey: Rechtsprechung, S. 4.

seine Willenserklärung eine dieser Voraussetzungen zu beseitigen und damit die Tariffähigkeit zu zerstören." (N. Z. f. A. 1926, Sp. 648.)

Die Tariffähigkeit ist eine Sonderrechtsfähigkeit auf dem Gebiete des Tarifrechts. Sie ist die Fähigkeit, Träger von Rechten und Pflichten aus dem Tarifvertrag zu sein. Es fragt sich nun, inwieweit diese Rechtsfähigkeit vorhanden ist.

Der Lebenszweck einer Körperschaft ist rechtlicher Normierung fähig, mag diese nun durch Gesetz oder Satzung gegeben sein. Sind beim rechtsfähigen Verein gewisse Geschäfte durch die Satzung aus dessen Aufgabenkreis ausgeschieden, so ist, da gesetzliche Bestimmungen dem freiwilligen Vereinszweck des rechtsfähigen Vereins keine Grenzen setzen, insoweit die Rechtsfähigkeit beschränkt. Der Verein kann dann in dieser Richtung nicht mehr sich bindend und berechtigend hervortreten. Der Vereinszweck bestimmt nicht nur die Grenzen der Vertretungsmacht des Vorstandes, sondern den Umfang der Rechtsfähigkeit überhaupt.[136] standes, sondern den Umfang der Rechtsfähigkeit überhaupt.[136]) Hiernach ist die Tariffähigkeit, als eine Sonderrechtsfähigkeit auf dem Gebiete des Tarifrechts, auch nur innerhalb des freibestimmten Aufgabenkreises der Vereinigung gegeben. Gehört der Tarifvertragsabschluß satzungsgemäß nicht zu dem Lebenszweck der Vereinigung, so ist sie nicht tariffähig. Eine für die Tariffähigkeit notwendige Voraussetzung ist nicht erfüllt und eine Berufsvereinigung im Sinne des österreichischen Spezialgesetzes und der deutschen Tarifverordnung ist nicht vorhanden.

Auch ist aus den Art. 165, 157 R.V. und der gesetzlichen Regelung der Tariffähigkeit nach österreichischem Rechte nichts für die These, jede Vereinigung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sei ohne weiteres tariffähig, zu entnehmen. Gewiß liegt es im Sinne der neueren Regelung des Tarifwesens, durch Abschluß von Tarifverträgen zwischen den Vereinigungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Gleichgewicht in den Machtverhältnissen herbeizuführen, aber daß die Vereinigungen Tarifverträge sozusagen abschließen müssen, ist damit keineswegs gesagt. Das Gesetz hätte

[136]) Vgl. Gierke, I. Bd. a. a. O., S. 519 ff.; Staudinger I. Bd. § 26 Anm. 7; Vorbemerk. 4. C. 1 zu Tit. 2; Goeppert, N. Z. f. A. 1925, S. 324 ff.; Oertmann a. a. O., S. 26, Anm. 4, BGB.; Nipperdey: Rechtsprechung, S. 11. Die Frage ist allerdings bestritten.

sicher eine so bedeutsame Neuerung ausgesprochen. Man würde zum Organisationszwang kommen müssen, um immer und überall Vereinigungen zum Ausgleich der gegenseitigen Interessen zur Verfügung zu haben. Dies widerspricht aber ganz entschieden dem Prinzip der freien Vereinsbildung im österreichischen und deutschen Recht.[137]) Der Vereinigung ist es anheimgegeben, sich zu einem bestimmten Zweck zusammenzuschließen und ihren Aufgabenkreis frei zu bestimmen. § 4 des deutschen Entwurfs des Tarifgesetzes (R.A.Bl. 1921, S. 491) bezeichnet als tariffähig nur solche Vereinigungen, die den Abschluß von Tarifverträgen in ihre Satzung aufgenommen haben. Man darf die Frage des Ausschlusses der Tariffähigkeit nicht unter dem Gesichtspunkte des Wünschenswerten betrachten und daraufhin ein Ja oder Nein für die „gewollte Tarifunfähigkeit" aussprechen. Man kann vielleicht befürchten, daß durch die Möglichkeit des Ausschlusses der Tariffähigkeit der Arbeitgebervereinigungen den Arbeitnehmervereinigungen die Möglichkeit zum Kräfteausgleich durch Tarifvertragsabschluß genommen würde. Das ist eine Angelegenheit für sich. Die Entscheidung nach geltendem Recht, die derlei Gesichtspunkte außer Acht lassen muß, kann die Möglichkeit der gewollten Tarifunfähigkeit nur bejahen. Wenn Joerges[138]) soweit geht, den Ausschluß der Tariffähigkeit als einen gegen die guten Sitten verstoßenden Akt zu bezeichnen, so ist das nur möglich bei zu einseitiger Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Eine Arbeitgebervereinigung mit anderen gemeinnützigen Zwecken, die auch den Interessen der Arbeitnehmer dienen, ist sehr wohl möglich. Eine Arbeitgebervereinigung, die den Tarifvertragsabschluß aus ihrem Aufgabenkreis ausscheidet, tut nicht mehr, wie jeder andere Verein, der zur Verhütung wirtschaftlicher Nachteile gewisse Geschäfte nicht vornimmt. Eine Vereinigung braucht grundsätzlich bei der Befolgung ihrer wirtschaftlichen Interessen keine Rücksicht auf eine andere Vereinigung zu nehmen, die eventuell Schaden dadurch erleiden könnte.

Ad. 4) Von der Frage, ob die betreffende Vereinigung die Tariffähigkeit besitzt, ist die nach der Vertretungsmacht der den Tarif-

---

[137]) Nipperdey: Rechtsprechung, S. 13; Hueck, N. Z. f. A. 26, Sp. 641 ff.

[138]) N. Z. f. A. 1925, Sp. 321 ff. (Goeppert: Gewollte Tarifunfähigkeit.)

vertrag abschließenden Personen genau zu unterscheiden. Die Satzung der Berufsvereinigung wird in den meisten Fällen bestimmen, welche Organe die Vereinigung vertreten. Das österreichische Spezialgesetz macht allerdings die Tariffähigkeit einer Vereinigung nicht von einer ausdrücklich dahingehenden Satzungsbestimmung abhängig bezw. erwähnt nichts davon. De lege lata dürfte die Tariffähigkeit auch ohne ausdrückliche Satzungsbestimmung über die Vertretungsmacht gegeben sein.[139])

Aus äußeren Merkmalen, die nach den ganzen Umständen auf das Vorliegen eines Vollmachtsverhältnisses schließen lassen, wird die Vertretungsmacht der beim Tarifvertragsabschluß auftretenden Personen erkannt werden können.[140])

De lege ferenda wird man zwecks Schaffung klarer Verhältnisse zur Tariffähigkeit einer Berufsvereinigung fordern müssen, daß die Satzung bestimmt, wer zur Vertretung der Vereinigung beim Tarifvertragsabschluß berechtigt ist und wie die Vertretung berufen wird. Erst dann läßt sich für jeden Fall eindeutig bestimmen, ob die für die Vereinigung abgegebenen Erklärungen für diese bindend sind und der Gegenkontrahent in rechtswirksamer Beziehung zu ihr getreten ist.[141]) Nach § 4 Ziff. 2 des deutschen Entwurfs eines Arbeitstarifgesetzes (R.A.Bl. 1921, S. 491 ff.) ist die Tariffähigkeit einer Vereinigung davon abhängig, ob deren Satzung bestimmt, welche Organe die Vereinigungen vertreten und wie sie berufen werden.

II. Die Tariffähigkeit.

Auf der Arbeitgeberseite.

Bei der Behandlung der Tariffähigkeit auf der Arbeitgeberseite können wir uns wesentlich kürzer fassen, weil viele hier auftauchenden Fragen den vorhergehenden Ausführungen entsprechend beantwortet werden können, oder geradezu die gleichen sind, wie bei der Tariffähigkeit der Arbeitnehmerseite. Nur das Unterschiedliche und Besondere soll erörtert werden.

[139]) R.G.Z. 111, S. 354.
[140]) Dechant a. a. O., S. 85, 96.
[141]) Sinzheimer: Tarifgesetz a. a. O., S. 62 ff.

§ 10.

Der Kreis der für den Tarifvertragsabschluss in Frage kommenden Personen und Verbände auf der Arbeitgeberseite.

Ein einzelner Arbeitgeber oder mehrere einzelne Arbeitgeber oder eine Berufsvereinigung von Arbeitgebern.

Im Gegensatz zur Tariffähigkeit auf der Arbeitnehmerseite kommt auf der Arbeitgeberseite auch der einzelne Arbeitgeber als Tarifvertragspartei in Betracht (§ 11 Abs. 2 d. österr. Ges. v. 8. XII. 1919).[142]) Dies entspricht der tatsächlichen früheren Entwicklung des Tarifvertrages. Der einzelne Arbeitgeber stellt in Verbindung mit seinem Unternehmen eine Macht dar, die sich auch einer Vereinigung von Arbeitnehmern gegenüber sehr wohl durchzusetzen vermag. Würde der Gesetzgeber auch hier in jedem Falle eine Vereinigung als Tarifvertragspartei fordern, so würden viele Arbeitgeber außerhalb des Geltungsbereiches des Tarifvertrages bleiben, was dem Tarifvertragsgedanken widerspricht. In rechtlicher Beziehung ergeben sich keine Schwierigkeiten. Arbeitgeber kann sowohl eine juristische, wie physische Person sein.

Auch mehrere einzelne Arbeitgeber können tariffähig sein (§ 11 Abs. 2 d. österreichischen Spezialgesetzes). Diesen Fall der Tariffähigkeit bringt die deutsche Verordnung (§ 1 V.O. vom 23. XII. 191918) nicht klar zum Ausdruck, indem sie nur von Arbeitsverträgen zwischen einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern spricht, aber „einzelne Arbeitgeber", soll sowohl ein einzelner Arbeitgeber als auch mehrere einzelne Arbeitgeber bedeuten. Das rechtliche Verhältnis der einzelnen Arbeitgeber untereinander ist dasselbe wie bei mehreren Arbeitnehmerorganisationen: keine Gesamtschuldnerschaft, sondern eine Mehrheit von Einzelobligationen, wie oben gezeigt wurde.

Der häufigste Fall der Tariffähigkeit auf der Arbeitgeberseite ist der, daß eine oder mehrere Berufsvereinigungen der Arbeitgeber den Tarifvertrag abschließen, um den oft sehr stark zentralisierten Arbeitnehmerorganisationen gegenüber beim Abschluß des Tarifvertrages eine gleich starke Position zu haben. Nach Landmann[144])

---

[142]) Vgl. § 1, deutsche V.O. v. 23. XII. 1918.

[143]) Vgl. Sinzheimer: Tarifges. a. a. O., S. 54; Leonhardy a. a. O., S. 38; Dechant: a. a. O., S. 90.

[144]) Landmann a. a. O., S. 45 ff.

können wir die Berufsvereinigungen der Arbeitgeber definieren als „Vereinigungen der Arbeitgeber zwecks Gestaltung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse der bei den Mitgliedern des Verbandes beschäftigten Arbeiter". Der Arbeitgeberverein oder Arbeitgeberberufsverein ist der Gegenspieler des Arbeitnehmervereins. Er unterscheidet sich von ähnlichen Vereinigungen gerade hierdurch. Arbeitgeber ist jeder, der einen anderen in seinem Dienste beschäftigt. Im Einzelfalle kann es manchmal schwierig sein, festzustellen, ob eine Person Arbeitgeber ist. Das Reichsgericht hat im Urteil vom 1. 10. 23 (J. W. 1924, 52, Ziff. 13) entschieden, daß der Anwaltverein nicht ohne weiteres tariffähig ist. Die Beschäftigung von Kanzleipersonal sei nicht notwendig mit der Ausübung des Anwaltsberufs verbunden, wenn sie auch in den meisten Fällen stattfinde. Daher sei der Anwalt nicht unbedingt Arbeitgeber und ein Anwaltverein, dessen Zwecke mit der Beschäftigung von Angestellten nichts zu tun habe, nicht tariffähig. Wesentlich ist also für den Begriff des Arbeitgebers, daß er einen Arbeitnehmer beschäftigt.

Der Arbeitgeberverein muß dieselbe Unabhängigkeit besitzen, wie der Arbeitnehmerverein. Die oben für den Arbeitnehmerverein aufgestellten Erfordernisse gelten auch hier.[145])

Die Rechtsform des Arbeitgebervereins sowohl im deutschen wie auch im österreichischen Rechte ist die des rechtsfähigen Vereins. Im Gegensatze hierzu sind im deutschen Rechte die Arbeitnehmervereine, wie schon erwähnt, regelmäßig nicht rechtsfähige Vereine.

Wie die Satzung einer Berufsvereinigung in Bezug auf die Tariffähigkeit beschaffen sein muß, haben wir bei der Besprechung des Arbeitnehmervereins auseinandergesetzt. Es hat auch hier zu gelten, daß die Arbeitgebervereinigung nur tariffähig ist, wenn sie den Abschluß von Tarifverträgen in ihrer Satzung ausdrücklich in ihren Aufgabenkreis zieht oder, wenn stillschweigend aus den ganzen Umständen und Zielen der Vereinigung die Vertretung der wirtschaftlichen Arbeitgeberinteressen gegenüber den wirtschaftlichen Arbeitnehmerinteressen als ihre Aufgabe erkannt werden kann (vgl. R.G.Z. 107, S. 144 ff.). Die Frage der „gewollten Tarifunfähigkeit", die aus dem oben (S. 58 ff.) angegebenen Grunde im österreichischen

[145]) Vgl. Dechant a. a. O., S. 90.

Rechte in Theorie und Praxis nicht akut ist, ist im deutschen Rechte, obwohl sie grundsätzlich für die Arbeitnehmervereinigung in gleicher Weise gilt, wie für die Arbeitgebervereinigung, auf Seiten letzterer entstanden. Die Arbeitgebervereinigungen bestritten zuweilen, unter dem Drucke schlechter Konjunkturverhältnisse, ihre Tariffähigkeit, um nicht auf dem Wege der Verbindlicherklärung eines Schiedsspruches nach § 6 Abs. 1 u. 3 d. V.O. über das Schlichtungswesen vom 30. Okt. 1923 (R.G.Bl. I, S. 1043) zum Abschluß eines Zwangstarifvertrages gezwungen zu werden.[146])

Im übrigen muß die Berufsvereinigung der Arbeitgeber dieselben Voraussetzungen erfüllen wie die der Arbeitnehmer, um als tariffähig im Sinne des § 11 des österr. Ges. vom 18. Dezember 1919 bezw. deutschen V.O. vom 23. XII. 18 gelten zu können.

---

[146]) Sinzheimer, Grundzüge a. a. O., S. 258 ff., N. Z. f. A. 1926, Sp. 644, 45.

2. Kapitel.

Die Parteieigenschaft.

§ 11.

Die verschiedenen Theorien und der geltende Rechtszustand.

In unseren bisherigen Ausführungen fragten wir, wer einen Tarifvertrag abschließen kann. Damit ist aber nicht die sehr wichtige Frage beantwortet, wer Tarifvertragspartei in dem Sinne ist, daß er aus dem abgeschlossenen Tarifvertrag berechtigt und verpflichtet wird.[147])

Es ergeben sich drei Möglichkeiten:

1. Die Berufsvereinigung schließt den Tarifvertrag im eigenen Namen ab. Partei ist nur die Berufsvereinigung (Verbandstheorie; Sinzheimer,[148]) Oertmann,[149]) Zeitler,[150]) Pribram[151]).
2. Die Berufsvereinigung handelt in Vertretung ihrer Mitglieder. Partei sind die einzelnen Mitglieder der Berufsvereinigung (Vertretungstheorie, Lotmar).[152])
3. Die Berufsvereinigung handelt sowohl im eigenen als auch im Namen ihrer Mitglieder. Partei ist die Berufsvereinigung und jedes einzelne Mitglied (Kombinierte Theorie, Schöndorf,[153]) Rundstein).[154])

Grundsätzlich sind rechtlich alle drei Möglichkeiten zulässig. In erster Linie hängt es vom Willen der Parteien ab, wer aus dem Tarifvertrag berechtigt und verpflichtet werden soll. In den meisten Fällen jedoch wird dies aus den abgeschlossenen Tarifverträgen

---

[147]) Hueck: Tarifrecht, § 4; Recht d. Tarifvertrages, S. 59/60.
[148]) Sinzheimer, Vertrag I, S. 73; Tarifges., S. 52; Grundz., S. 254.
[149]) Oertmann: Zeitschr. f. Sozialw. a. a. O., S. 20.
[150]) Zeitler a. a. O., S. 80.
[151]) Pribram: Arch. für Sozialwissenschaft u. Sozialpolitik, S. 660.
[152]) Lotmar a. a. O., S. 776 ff.
[153]) Schöndorf, S. 58.
[154]) Rundstein, S. 108 ff.

nicht klar erkennbar sein, da die Parteien sich oft nicht technisch juristischer Ausdrücke bedienen und diese oft nicht den wahren Willen der Parteien wiedergeben.[155])

Für die rechtlichen Wirkungen aus dem Tarifvertrag ist es aber von größter Bedeutung, welche Theorie in Zweifelsfällen als die richtige anzusprechen ist, wenn auch der Streit hierüber heute nicht mehr die frühere Schärfe aufweist, da sich allmählich eine einheitliche Meinung in Richtung der Verbandstheorie zu bilden scheint. Nach der Verbandstheorie wird aus dem Vertrage der Verband als solcher berechtigt und verpflichtet. Nur der Verband haftet auf Schadensersatz mit dem Verbandsvermögen, während das Privatvermögen des einzelnen vollkommen frei ist. Beim nichtrechtsfähigen Verein des deutschen Rechts haften zwar die einzelnen Mitglieder, da der Verein selbst nicht haften kann, aber die Haftung ist dann auf das Verbandsvermögen ausdrücklich oder stillschweigend beschränkt. Nach der Vertretungstheorie ist nur der einzelne berechtigt und verpflichtet. Nur er haftet für etwaigen Schaden mit seinem Privatvermögen.[156]) Die kombinierte Theorie vereinigt die Rechtsfolgen der genannten Theorien.

Fragen wir, welche von den drei Möglichkeiten in Zweifelsfällen den Interessen der Parteien und dem Zwecke des Tarifvertrages entspricht, so müssen wir die Verbandstheorie als die richtige bezeichnen. Besonders hat Sinzheimer[157]) die alleinige Brauchbarkeit der Verbandstheorie deutlich nachgewiesen. Wir können uns, da das Für und Wider in der Literatur ausgiebig erörtert ist, auf das Wesentliche beschränken.

Wenn Pribram[158]) aus dem Umstand, daß nach dem Gesetz (§ 11 d. österr. Ges. v. 18. XII. 1919) zum Abschluß des Tarifvertrages auf der Arbeitnehmerseite nur eine Berufsvereinigung berechtigt ist, folgert, daß das Gesetz auf dem Boden der Verbandstheorie stehe, so ist dies eine Folgerung, die sich aus dem Gesetz, das nur vom Abschluß von Tarifverträgen spricht, die Pflichten und

---

[155]) Schöndorf a. a. O., S. 51; Sinzheimer, Vertrag I, S. 69 ff.; Hueck: Tarifrecht a. a. O., S. 4; Recht d. Tarifv. a. a. O., S. 65; Leonhardy a. a. O., S. 34 ff.

[156]) Hueck: Recht d. Tarifv.

[157]) Sinzheimer, Vertrag I. a. a. O., S. 73 ff

[158]) Pribram, Archiv a. a. O., S. 660.

Rechte aus ihnen aber unberührt läßt, ohne weiteres nicht begründen läßt. Die Verbandstheorie entspricht jedoch der Entwickelung und den Zwecken des Tarifvertrages.

Das Ziel gleichberechtigter Interessenvertretung beim Abschluß des Tarifvertrages führte zwecks größerer Machtentfaltung immer mehr zur Zurückdrängung des Individualwillens zugunsten des Sozialwillens. Das Individualprinzip mußte zurücktreten. Dieser tarifrechtlichen Entwickelung entspricht nur die Verbandstheorie, die die Berufsvereinigung auch als Träger der tarifrechtlichen Rechte und Pflichten ansieht.[159])

Nur wenn die Berufsvereinigung berechtigt und verpflichtet ist, ist Gewähr für die genaue Durchführung und Innehaltung des Tarifvertrages geboten. Nur die Vereinigung hat die Macht, die erforderlich ist, um die Befolgung der Arbeitsbedingungen zu sichern. Sie kann dies umso wirksamer, wenn es sich um ihre eigenen Rechte aus dem Tarifvertrage handelt. Die Vorteile des Tarifvertrages würden illusorisch, wenn der einzelne berechtigt wäre. Der Arbeitgeber könnte sich leicht über die Bedingungen des Vertrages hinwegsetzen. Die Verbandstheorie entspricht aber auch den Interessen des Arbeitgebers. Ihm ist zur Sicherung der Produktion und stabilen Preisberechnung an genauer Innehaltung der vereinbarten Bedingungen gelegen, die bei der Verpflichtung des einzelnen in Frage gestellt ist. Im Falle der Vertragsverletzung hat er einen leistungsfähigen Vertragsgegner, an den er sich halten kann.[160]) Als Hauptargument für die Verbandstheorie führt Schöndorf[161]) die sich aus dem Tarifvertrag ergebende Friedenspflicht an. Sie wende sich in erster Linie an den Verband. Der Verband könne den Arbeitsfrieden am besten sichern, deshalb müsse er als durch den Tarifvertrag verpflichtet angesehen werden. Die Friedenspflicht trifft auch nach der Ansicht des Reichsgerichts nur den Verband, weil nur er Vertragspartei ist.[162]) Damit soll aber nicht die Möglichkeit eines Vertrages zugunsten Dritter ausgeschaltet werden. Soweit ein Tarifvertrag das Individualinteresse des Einzelmitgliedes des Verbandes betrifft, kann dieses selbständig Einzelrechte geltend machen.

[159]) Hueck: Recht d. Tarifvertrages a. a. O., S. 67 ff.
[160]) Sinzheimer: Vertrag I, S. 73 ff.
[161]) Schöndorf a. a. O., S. 53.
[162]) Nipperdey: Rechtsprechung, S. 52.

Um die Unhaltbarkeit der Vertretungstheorie darzutun, sei auf die großen Schwierigkeiten verwiesen, die sich ihrer Durchführung entgegenstellen.

Wenn der Verband die einzelnen Mitglieder beim Vertragsabschluß vertritt, wird nur der berechtigt und verpflichtet, der die zum Vertragsabschluß berechtigende Vollmacht erteilt hat oder den Vertragsabschluß genehmigt hat. Es wird aber im einzelnen Fall kaum möglich sein, festzustellen, wer genehmigt hat. Mit Rundstein [163]) anzunehmen, die zum Vertragsabschluß erforderliche Vollmacht werde durch einen Mehrheitsbeschluß der Verbandsmitglieder erteilt, ist willkürlich.

Wenn die Rechtswirkungen des Tarifvertrages in der Person des einzelnen Vereinsmitgliedes eintreten, so kann jeder einzelne über die Vertragsrechte verfügen. Damit würde der Bestand des Tarifvertrages gefährdet. Lotmar [164]) und Rundstein [165]) lehnen diese Verfügungsmacht des einzelnen ab, weil der Vertrag nicht mit den Vereinsmitgliedern ut singulis geschlossen würde, sondern mit den einzelnen als Gesamtheit. Damit ist in Wahrheit die Vertretungstheorie aufgegeben.

Die kombinierte Theorie, die die Vertretungs- und Verbandstheorie in sich vereinigt, darf mit den bisherigen Ausführungen gleichfalls als abgetan gelten.

---

[163]) Rundstein a. a. O., S. 132.
[164]) Lotmar a. a. O., S. 766 ff.
[165]) Rundstein a. a. O., S. 85/86.

C. Schluß.

§ 12.

Die Tarifparteien und das Koalitionsrecht.[166])

Wie wir sahen, sind in erster Linie die Berufsorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Träger und Förderer des Tarifgedankens. Die wichtige Aufgabe der gleichberechtigten Interessenvertretung ihrer Mitglieder durch Abschluß und Durchführung von Tarifverträgen, die ihnen die neue arbeitsrechtliche Gesetzgebung in Oesterreich[167]) wie auch in Deutschland[168]) zuweist, können sie aber nur erfüllen, wenn sie im Innenverhältnis zu ihren Mitgliedern in einem festen rechtlichen Verhältnis stehen, das ihnen den Einfluß sichert, der sowohl zur Festigung ihrer eigenen Stellung als auch zur Sicherung des Tarifvertrages erforderlich ist. Mit diesen Anforderungen steht das geltende Recht in Widerspruch.

Die Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterstehen in Oesterreich auch heute noch dem Vereinsgesetz vom 15. Nov. 1867 (RGBl. Nr. 134) und dem Gesetz v. 7. IV. 1870 (RGBl. Nr. 43), wodurch die beschränkenden §§ 479, 480, 481 des allgemeinen Strafgesetzes aufgehoben wurden. Nach § 2 des Ges. v. 7. IV. 1870 haben Verabredungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, welche die Erlangung günstiger Lohnbedingungen bezwecken, keine rechtlichen Wirkungen. Die Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerberufsvereinigung ist eine solche Verabredung. Es besteht eine Koalitionsfreiheit, aber kein Koalitionsrecht.[169])

Zwischen der Berufsvereinigung und ihren Mitgliedern können demnach keine rechtlichen Beziehungen bestehen. Die Vereinigung kann z. B. keine Mitglieder auf Zahlung des Beitrags ver-

---

[166]) Ueber das Koalitionsrecht im Auslande vgl. Strueder a. a. O., Seite 226 ff.

[167]) s. bes. § 3, Ziff. 1 u. 2. des B.R.G. v. 15. Mai 1919, St.G.Bl. Nr. 283 u. Kollektivvertragsges. v. 18. XII. 19.

[168]) Art. 165, R.B.

[169]) Schöndorf a. a. O., S. 61 ff.; Sinzheimer, Tarifges. S. 75.

klagen, Ordnungsstrafen verhängen, den Mitgliedern steht der Rücktritt von der Vereinigung frei. Dieser Rechtszustand ist unvereinbar mit den Aufgaben des Vereins, aber auch mit dem als Bundesverfassungsgesetz erklärten, die volle Vereins- und Versammlungsfreiheit aussprechenden Beschluß der Prov.-Nationalversammlung vom 30. Oktober 1918 (St.G.Bl. Nr. 3).[170]) Der Verband muß die Befugnis haben, sich durch Kündigungsfristen gegen den willkürlichen Austritt der Mitglieder zu schützen und über die den Vereinsbeschlüssen zuwider handelnden Mitglieder Ordnungsstrafen zu verhängen. Das Reichsgericht führt aus (R.G.Z. 111, S. 199), daß die Vereinigungsfreiheit nach Art. 159 der deutschen R.V. die weitere Befugnis in sich begreife, sie wirksam auszugestalten und sie rechtlich zur Geltung zu bringen. Die Koalitionsfreiheit würde nur unvollkommen sein, wenn nicht die Gesamtheit der Teilnehmer das Recht hätte, die zur Durchführung des Koalitionszweckes erforderlichen Maßnahmen und Abmachungen zu treffen.

Dementsprechend wird § 152 Abs. 2 der deutschen Gew.O. als nicht mehr geltendes Recht betrachtet.[171]) Jedoch ist die Fortgeltung von § 152 Abs. 2 Gew.O. neben Art. 159 R.V. noch bestritten.

Für das österreichische Recht gilt das Entsprechende. § 2 des Ges. v. 7. April 1870 (RGBl. Nr. 43) muß, da mit den wirtschaftlichen Anforderungen und der Stellung der Berufsvereine im heutigen Arbeitsvertragsrecht in Widerspruch stehend, als nicht mehr geltendes Recht betrachtet werden. Nur eine Organisation, die ihren Bestand durch rechtliche Mittel gegenüber ihren Mitgliedern sichern kann, ist in der Lage, gleichberechtigt die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Die Freiheit des einzelnen wird nicht gekürzt, sondern erst durch die wirksame Fürsorge der Organisation geschaffen.[172])

---

[170]) Vgl. Lederer-Suchanek a. a. O., S. 799 ff.

[171]) Ueber die Frage, ob § 152 Abs. 2 durch Art. 159 R.V. aufgehoben ist, vgl. Dersch: Rechtsprechung a. a. O., S. 212 ff. und die dort S. 231 angegebene Literatur, bes. Ur. L.G. Dresden vom 21. 10. 25 (Z.Z. f. A. 1926, Sp. 376 ff.); Urteil d. R.G. vom 27. 25. N.Z. f. A. 1925, Sp. 684 ff.; Franke, N.Z. f. A. 1925, Sp. 147 ff. mit zahlreichen Literaturangaben; Oertmann: Arbeitsvertragsrecht a. a. O., S. 269 ff.; R.A.Bl. A.T. 1926, S. 88.

[172]) Vgl. Urteil L.G. Dresden vom 21 .10. 25 (N.Z. f. A. 1926, Sp. 376 ff.).